ENPQ

2016-17

École nationale de police

Rapport annuel de gestion

Québec

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2016-2017

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2017
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2017
ISBN 978-2-550-79738-8 (version PDF)

Québec, novembre 2017

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2017.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de Montréal,

ORIGINAL SIGNÉ

MARTIN COITEUX

Nicolet, novembre 2017

Monsieur Martin Coiteux
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de Montréal
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2017.

Ce rapport constitue une reddition de comptes, entre autres, au regard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC

Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2017

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2016-2017* de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à ces données, sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2017.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

YVES GUAY

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par la présidente du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	4
Message de la présidente du conseil d'administration	7
Message du directeur général	8
Mission	9
L'École	11
Présentation générale	12
L'utilisation des ressources	17
Utilisation des ressources	18
Organigramme	26
Ressources informationnelles	27
Les résultats	31
Contexte et faits saillants de l'exercice 2016-2017	32
Résultats au regard de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*	39
Planification stratégique 2012-2017 – Présentation des résultats	40
Tableau synthèse du plan stratégique	41
Orientation 1 – Développer en partenariat le réseau des savoirs	44
Orientation 2 – Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur	53
Orientation 3 – Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle	60
Les exigences législatives et gouvernementales	65
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	66
Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	67
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration	68
Politique de financement des services publics	69
Utilisation des ressources budgétaires et financières	70
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	72
Reddition de comptes en matière de développement durable	73
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	74
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2017	77
Les statistiques	97
Statistiques sommaires des activités de formation	98
Participation des clientèles	101
Statistiques diverses	103
Les annexes	107
Liste des acronymes utilisés dans ce document	108
Liste des comités liés à la mission de l'École	110
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	112
Reddition de comptes en matière de développement durable	117

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	18
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	18
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	18
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 5	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	19
Tableau 6	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	19
Tableau 7	Embauche totale au cours de l'exercice	20
Tableau 8	Taux de roulement	20
Tableau 9	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	20
Tableau 10	Évolution des dépenses de formation	20
Tableau 11	Jours de formation selon les catégories d'emploi	21
Tableau 12	Formation du personnel	21
Tableau 13	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	23
Tableau 14	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	23
Tableau 15	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	24
Tableau 16	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	24
Tableau 17	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	25
Tableau 18	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	25
Tableau 19	Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	28
Tableau 20	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	30
Tableau 21	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	67
Tableau 22	Politique de financement des services publics – Tarification	69
Tableau 23	Cadre de gestion budgétaire	71
Tableau 24	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus	72
Tableau 25	Répartition de l'effectif pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 par catégorie d'emploi	72
Tableau 26	Statistiques sommaires des activités de formation	98
Tableau 27	Fréquentation des cours universitaires	99
Tableau 28	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	99
Tableau 29	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)	100
Tableau 30	Statistiques des formations offertes à la clientèle des corps de police du Québec	101
Tableau 31	Statistiques des formations offertes à la clientèle des Premières Nations	101
Tableau 32	Statistiques des formations offertes aux autres clientèles	102
Tableau 33	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	103
Tableau 34	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	103
Tableau 35	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	104
Tableau 36	Statistiques d'hébergement selon les secteurs de formation	105

Message de la présidente du conseil d'administration

En tant que nouvelle présidente du conseil d'administration, c'est un honneur pour moi de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* de l'École nationale de police du Québec.

Le présent rapport fournit un compte rendu exhaustif des activités qui ont été menées au cours de l'exercice et qui ont permis à l'École un haut niveau d'atteinte des objectifs qu'elle s'était fixés.

Cette année marque l'arrivée de plusieurs autres membres au sein du conseil d'administration. Je me fais leur porte-parole pour remercier les membres sortants pour leur contribution à la valorisation de l'École. J'aimerais également remercier l'équipe de direction de l'École, ainsi que son personnel, pour l'accueil qui nous a été réservé et pour leur dynamisme et leur intérêt à nous faire connaître l'École et les différents dossiers auxquels nous aurons l'opportunité de contribuer.

En matière de gouvernance, dans le cadre de quatre rencontres, le conseil d'administration a pu s'acquitter de dossiers récurrents, comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers. Du côté des dossiers particuliers qui ont été traités au cours de l'année, mentionnons l'approbation de la nouvelle planification stratégique, les nouvelles conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, le règlement sur le régime des études et le nouveau test d'aptitudes physiques.

ORIGINAL SIGNÉ

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC
Présidente du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

L'année 2016-2017 a été marquée par une relance des activités. En effet, la majorité des organisations policières ont repris leurs activités de formation avec l'École. Les formations initiales de la Direction des activités et de la formation sur mesure ont également connu une hausse, que ce soit avec le contrôle routier, les constables spéciaux et particulièrement avec les services correctionnels. Cette reprise des activités s'est réalisée dans un contexte où l'École devait procéder à un nombre important d'embauches afin notamment de pourvoir la vingtaine de postes qui avaient été laissés inoccupés durant près d'un an. De plus, l'École a profité de cette période de transition pour relancer une gestion de projets fortement allégée au cours de la dernière année.

Cette reprise s'est réalisée sans trop de heurts grâce à la complicité et l'efficacité de l'ensemble du personnel qui a su naviguer efficacement à travers plus d'une contrainte sans mettre en péril la qualité des activités de formation offertes par l'École.

Cette année marque aussi une transition importante à l'égard de la planification stratégique, puisque l'École boucle cette année un exercice de cinq ans qui l'a fait grandir et pour lequel on ne peut qu'être fier. En effet, l'École conclut cette période avec un taux d'atteinte de ses objectifs de 96 %. Ce succès est notamment dû aux efforts et au suivi rigoureux de toutes les ressources de l'École.

Ce rapport met également en évidence plusieurs réalisations de l'École dont celle d'avoir maintenu, à la demande de notre clientèle policière, notre croissance à l'égard des formations offertes en hors établissement et en ligne, d'avoir également poursuivi la diversification de nos clientèles à la Direction des activités et de la formation sur mesure, notamment avec nos collègues de l'École nationale des pompiers du Québec, et finalement d'avoir actualisé notre programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour prendre en considération de nombreuses réalités sociales (itinérance, santé mentale, lutte contre la radicalisation, etc.).

Je profite de cette communication pour réitérer ma fierté de diriger une équipe passionnée et dédiée à ses clientèles, de même que pour remercier les membres du conseil d'administration qui ont terminé leur mandat au cours de l'exercice 2016-2017, soit le président, M. Daniel Mc Mahon ainsi que les administrateurs M^{me} Myrna Lashley, M^{me} Lynda Vachon, M. Arthur Fauteux et M. Daniel Rancourt. Grâce et avec eux, l'École n'a cessé d'évoluer et de s'adapter aux attentes de la communauté.

Si la dernière année fut marquée par une reprise des activités, elle constitue à l'évidence une année de transition vers une École centrée sur l'excellence, l'accessibilité et l'innovation en vue de devenir la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Guay

Mission

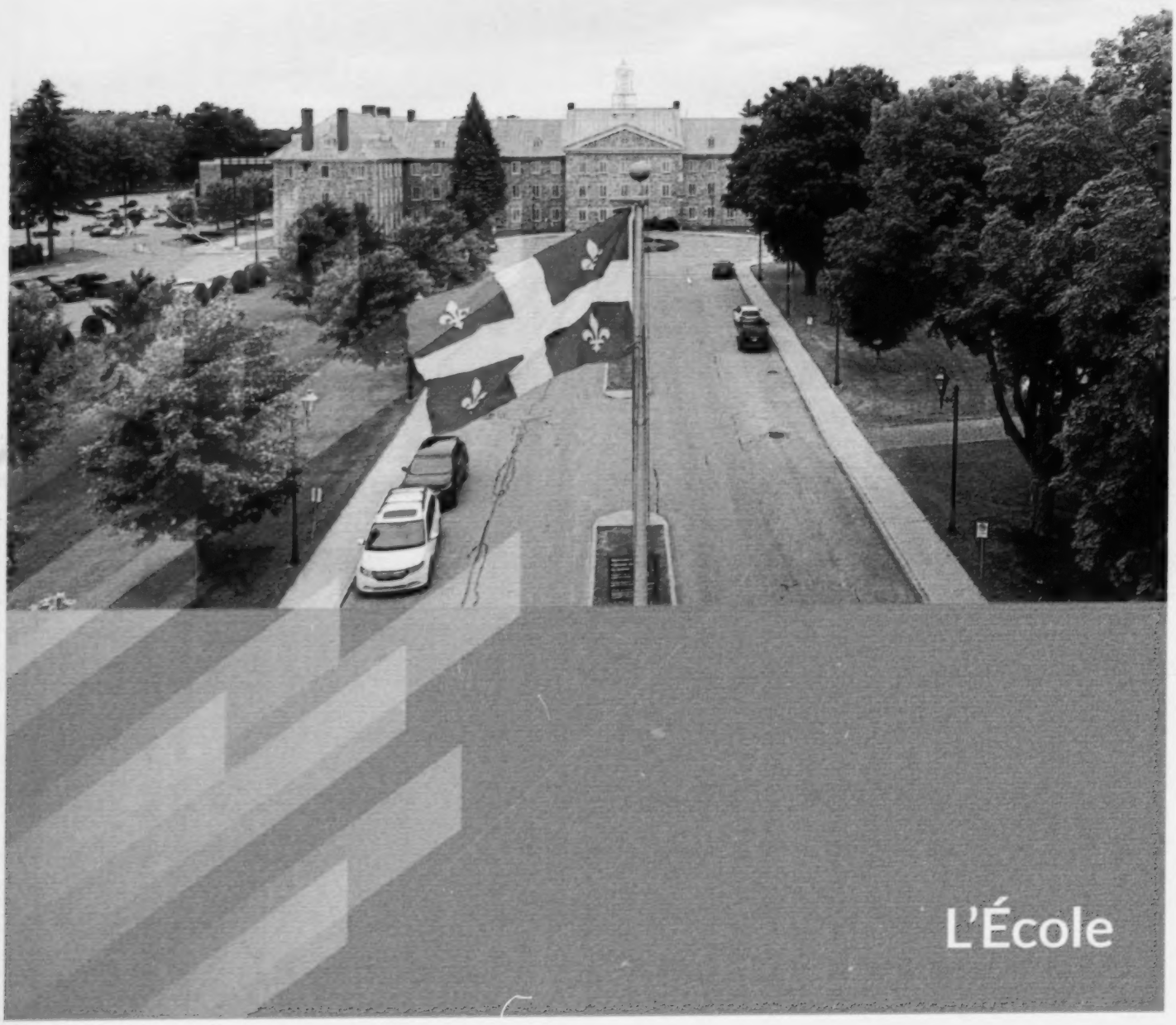
L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière. Notre mission est aussi d'effectuer de la recherche, de conseiller, d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Au centre du continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, l'École est le carrefour de la formation policière au Québec. L'École assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'École assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Cette stratégie permet à l'École de répondre aux besoins du marché.

Finalement, tout comme les organisations policières, l'École aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, elle a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

2016-17



L'École

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec. L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme suit au 30 juin 2017 :

Présidente*
Ginette Fortin, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC
Vice-présidente des ressources humaines et finances
Service de gestion documentaire France Longpré

Vice-présidente*
Sophie Bergeron
Directrice générale
Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Administrateurs
Yves Guay
Directeur général
École nationale de police du Québec

Esther Blais
Directrice générale de l'enseignement collégial
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)

Robin Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Helen Dion
Présidente
Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Vicki-May Hamm
Mairesse
Ville de Magog

Gina Landry
Directrice
Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Liette Larrivée
Sous-ministre
Ministère de la Sécurité publique

Chantale Lavoie
Préfète
MRC de la Matapédia

Philippe Pichet
Directeur général
Service de police de la Ville de Montréal
Représenté par **Claude Bussières***
Directeur adjoint à la Direction des services corporatifs

Martin Prud'homme
Directeur général
Sûreté du Québec
Représenté par **Suzanne Boucher***
Directrice principale – Grande fonction de l'administration

Pierre Veilleux
Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire du conseil
Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Daniel McMahon**, recteur, Université du Québec à Trois-Rivières
- **Myrna E. Lashley**, conseillère en recherche, Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis
- **Denis Côté**, président, Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
- **Arthur Fauteux**, maire, Ville de Cowansville
- **Daniel Rancourt**, maire sortant, Ville de Macamic
- **Lynda Vachon**, directrice corporative de la sécurité, Loto-Québec

Nominations

- **Ginette Fortin, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC**, vice-présidente des ressources humaines et finances Service de gestion documentaire France Longpré
- **Sophie Bergeron**, directrice générale, Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)
- **Vicky-May Hamm**, mairesse, Ville de Magog
- **Gina Landry**, directrice, Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec
- **Chantale Lavoie**, préfète, MRC de la Matapédia

* Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de quinze membres et instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière. Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé, pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Président
Yves Guay
Directeur général
École nationale de police du Québec

Vice-président
Pierre Dupéré
Chef de division – Division de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Membres
Nina Admo
Enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance
Collège de Maisonneuve

Marie Beaulieu
Professeure titulaire de la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes aînées
Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines
École de travail social
Centre de recherche sur le vieillissement CSSS-IUGS

Manon Beaumier
Professeure en droit et directrice des programmes de 1er et 2e cycle en gestion en sécurité publique
Université du Québec à Trois-Rivières

Caroline Bernard
Directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique
Service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Paulin Bureau
Directeur du perfectionnement policier
École nationale de police du Québec

Marc Desaulniers
Directeur du développement pédagogique et des savoirs
École nationale de police du Québec

André Gendron
Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Stéphane Lanctôt
Directeur des services administratifs
Sûreté du Québec

Lise Lebel
Présidente
Fondation Katherine Beaulieu

Louis Lesage
Président
Association des policiers et pompiers de la Ville de Trois-Rivières

Eve Paquette
Chercheuse
École nationale de police du Québec

Nathalie Roy
Avocate

Administrateur – poste vacant

Secrétaire de la Commission
Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Paulin Aubé,** vice-président, Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
- **Claude Blais,** vice-président, Association des policières et policiers provinciaux du Québec
- **Lucie Boissonneault,** directrice du Service des études de cycles supérieurs, Université du Québec à Trois-Rivières
- **Serge Boulerice,** directeur, Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu
- **Sylvie Doucet**, directrice adjointe aux programmes, Cégep de Trois-Rivières
- **Michel Pilon**, expert-conseil en sécurité routière, École nationale de police du Québec

Nominations

- **Nina Admo,** enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance, Collège de Maisonneuve
- **Marie Beaulieu**, professeure titulaire de la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes aînées, Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines, École de travail social, Centre de recherche sur le vieillissement CSSS-IUGS
- **Manon Beaumier**, professeure en droit et directrice des programmes de 1er et 2^{e} cycle en gestion en sécurité publique, Université du Québec à Trois-Rivières
- **Caroline Bernard**, directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique, Service de police de la Ville de Saint-Jérôme
- **Marc Desaulniers**, directeur du développement pédagogique et des savoirs, École nationale de police du Québec
- **André Gendron**, vice-président au Secrétariat et à la trésorerie, Fraternité des policiers et policières de Montréal
- **Stéphane Lanctôt**, directeur des services administratifs, Sûreté du Québec
- **Lise Lebel**, présidente, Fondation Katherine Beaulieu
- **Louis Lesage**, président, Association des policiers et pompiers de la Ville de Trois-Rivières
- **Eve Paquette,** chercheuse, École nationale de police du Québec
- **Nathalie Roy**, avocate

2016-17

L'utilisation des ressources

Utilisation des ressources

Au cours de l'année 2016-2017, les activités liées à la dotation ont pris une très grande place au sein de la Direction des ressources humaines. La reprise des activités de l'École a eu un impact direct sur l'augmentation des mandats de recrutement.

La fin des négociations menant à la signature de la convention collective du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et à la rédaction d'une lettre d'entente avec les instructeurs de cette accréditation constitue un événement significatif de l'exercice. La mise en chantier du projet d'élaboration du profil de compétences des instructeurs de l'École au printemps, l'achat d'une plateforme de tests en ligne ainsi que la rédaction de la *Directive concernant la divulgation d'actes répréhensibles* sont également des dossiers ayant été mis de l'avant par la direction.

Finalement, plusieurs activités et ateliers ont été organisés dans le cadre de la Semaine des ressources humaines, initiative de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés ayant pour but de reconnaître la contribution des employés au succès de l'organisation et l'influence de leurs initiatives sur son efficacité et sa santé.

Développement organisationnel et administratif

Le nombre total d'ETC au plan d'effectifs n'a subi aucune modification au cours de l'année 2016-2017, celui-ci demeurant à 202,8.

Tableau 1 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Total en ETC	**202,8**	**202,8**	**203,8**

Tel qu'illustré au tableau 2, le nombre d'employés réguliers en place à la fin de l'exercice est revenu à un niveau similaire aux années antérieures. Rappelons que l'exercice 2015-2016 fut caractérisé par une baisse des activités.

Tableau 2 Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin incluant les policiers en prêt de service	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Effectif total (personnes)	**197**	**186**	**197**

Le tableau 3 montre que le nombre total d'employés est en hausse de 4,5 % pour passer de 399 en juin 2016 à 417 en juin 2017. Quatre-vingt-six embauches et 68 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cadres	18	18	17	0	0	0	0	0	0	18	18	17
Professionnels	53	46	51	34	23	25	0	0	0	87	69	76
Fonctionnaires	86	88	89	175	179	170	0	0	0	261	267	259
Ouvriers	20	17	20	10	10	10	1	1	1	31	28	31
Policiers (prêt de service)	0	0	0	0	0	0	19	16	19	19	16	19
Total	**178**	**170**	**178**	**219**	**212**	**205**	**20**	**17**	**20**	**417**	**399**	**403**

* Nomination par décret

Comme le démontre le tableau 4, le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École demeure stable, année après année.

Tableau 4 Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Dédié à la mission de l'École	308	73,9 %	301	75,4 %	299	74,2 %
Soutien	109	26,1 %	98	24,6 %	104	25,8 %
Total	**417**	**100 %**	**399**	**100 %**	**403**	**100 %**

* Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.

Le tableau 5 fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. À la Direction du développement pédagogique et des savoirs (DDPS), le surcroît de travail, la création de nouveaux postes et les remplacements d'absences de longue durée expliquent la hausse du nombre d'effectifs. Du côté de la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT), ce sont majoritairement des ajouts liés au surcroît de travail.

Tableau 5 Effectif* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Direction générale et Organisation scolaire	16	3,8 %	13	3,3 %	12	3,0 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie**	55	13,2 %	52	13,0 %	96	23,8 %
Direction du perfectionnement policier**	33	7,9 %	30	7,5 %		
Multidirection (personnel formateur)	97	23,3 %	109	27,3 %	95	23,6 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	32	7,7 %	30	7,5 %	31	7,7 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	78	18,7 %	69	17,3 %	67	16,6 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	15	3,6 %	14	3,5 %	11	2,7 %
Direction des ressources humaines	14	3,4 %	13	3,3 %	11	2,7 %
Direction des services administratifs et technologiques	77	18,5 %	69	17,3 %	80	19,9 %
Total	**417**	**100 %**	**399**	**100 %**	**403**	**100 %**

* Nombre de personnes en poste au 30 juin, soit l'effectif utilisé.
** Constituaient la Direction de la formation policière lors d'exercices précédents.

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité au tableau 6 est relativement stable, comparativement à l'année précédente, dans la majorité des directions. La plus forte hausse se retrouve à la DDPS. C'est aussi dans cette direction, tel que mentionné précédemment, que de nouveaux postes ont été créés.

Tableau 6 Effectif utilisé* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2016-2017**		2015-2016**		2014-2015**	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale et Organisation scolaire	17 928	5,0 %	16 689	5,0 %	17 104	4,9 %
Dir. de la formation initiale en patrouille-gendarmerie***	69 113	19,2 %	65 359	19,7 %	105 356	30,3 %
Direction du perfectionnement policier***	23 447	6,5 %	20 618	6,2 %		
Multidirection (personnel formateur)****	23 356	6,5 %	21 242	6,4 %	16 653	4,8 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	33 185	9,2 %	29 299	9,0 %	32 479	9,3 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	62 476	17,4 %	53 747	16,2 %	47 447	13,6 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	18 145	5,0 %	18 152	5,5 %	16 021	4,6 %
Direction des ressources humaines	17 419	4,8 %	14 812	4,5 %	15 094	4,3 %
Direction des services administratifs et technologiques	94 458	26,3 %	91 020	27,5 %	98 124	28,2 %
Total	**359 527**	**100 %**	**330 938**	**100 %**	**348 278**	**100 %**

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes, ni les heures supplémentaires.
** Inclut les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.
*** Constituaient la Direction de la formation policière lors d'exercices précédents.
**** Les heures effectuées sont applicables aux directions de formation.

Une très forte hausse du nombre d'embauches en 2016-2017 a été constatée comparativement à l'année précédente, passant de 39 à 86 (tableau 7), soit une hausse de 220 %. Ces embauches sont majoritairement liées à des statuts occasionnels, mais aussi à plusieurs postes à statut régulier.

Tableau 7	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
Embauche totale au cours de l'exercice	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Nombre de personnes embauchées	18	1	6	59	36	15	9	2	5	86	39	26

En 2016-2017, 107 concours de recrutement ont été réalisés dans le cadre des activités de dotation, comparativement à 28 en 2015-2016. De plus, 3 378 candidatures ont été traitées comparativement à 1 763 en 2015-2016. Encore une fois, la hausse du volume d'activités à l'École est le facteur principal de cette augmentation au niveau du recrutement.

Pour ce qui est du taux de roulement de 4 % figurant au tableau 8, il provient de dix-neuf départs en cours d'année, soit : onze départs à la retraite et huit départs volontaires. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été, en 2016-2017, de 19,35 %[1].

Tableau 8 Taux de roulement	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Proportion d'employés réguliers qui ont volontairement quitté durant l'année (démissions et retraites)	4,0 %	2,9 %	3,0 %

Développement des ressources humaines

Conformément à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1er juillet 2016 et 30 juin 2017, l'École a consacré 516 970 $ au développement des ressources humaines, ce qui représente 3,0 % de sa masse salariale. Deux cent cinquante-sept employés ont reçu de la formation pour un total de 10 380 heures de formation.

Tableau 9 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Colloque/congrès/séminaire	138 761 $	91 008 $	76 592 $
Perfectionnement	117 868 $	73 052 $	77 100 $
Formation qualifiante	260 341 $	144 588 $	94 302 $
Total	**516 970 $**	**308 648 $**	**247 994 $**

Tableau 10 Évolution des dépenses de formation	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Proportion de la masse salariale (%)	3,0 %	1,9 %	1,5 %
Jours de formation par personne*	3,1	2,13	1,61
Montant alloué par personne	1 239,74 $	740,16 $	567,49 $

* Nombre total d'employés pendant l'année

[1] http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1617.pdf

Tableau 11 Jours de formation selon les catégories d'emploi	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	155,3	97,1	49,6
Professionnels	347,5	191,2	259,6
Fonctionnaires	977,8	593,1	394,4
Ouvriers	2,1	5,6	0

Tableau 12 Formation du personnel	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre de jours de formation par ETC en 2016-2017	7,3	4,4	3,5

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de douze stagiaires issus des milieux d'enseignement professionnel et universitaire. Ces stagiaires provenaient des domaines de la cuisine d'établissement ainsi que de la psychologie.

Relations de travail

Les négociations se sont poursuivies au cours de l'année avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) sans toutefois en arriver à une entente de principe. Les discussions se poursuivront dans le prochain exercice budgétaire.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Au cours de l'exercice, le comité sur la qualité de vie au travail a poursuivi son mandat en proposant des activités inspirées des meilleures pratiques, visant ainsi le mieux-être des employés. L'installation d'un espace de relaxation et le soutien offert aux employés inscrits au « Défi Santé » annuel font entre autres partie de ces activités. Le comité a aussi été interpellé pour réfléchir et donner des opinions sur des programmes existants, comme le programme d'accueil et d'intégration et le programme de reconnaissance.

L'École a également organisé sa troisième édition de la Semaine RH du 24 au 28 avril. Cette année, grâce à la variété des activités, cette édition a connu un grand succès en suscitant l'intérêt d'un plus grand nombre d'employés que par les années passées.

Mobilisation des ressources humaines

La *Politique sur la mobilisation des ressources humaines* est le cadre général de référence qui guide les gestionnaires de l'École en matière de mobilisation des ressources humaines. Plusieurs politiques, programmes et directives découlent de cette politique, tel que les politiques sur l'appréciation de la contribution et la dotation, les programmes de perfectionnement des ressources humaines, de mobilité du personnel, d'aide aux employés, de reconnaissance du personnel, de préparation à la retraite, etc.

Climat de travail

Le *Programme d'accueil et d'intégration du personnel* en vigueur à l'École depuis quelques années offre un programme de parrainage afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel. À cet effet, 110 heures ont été consacrées à des fins de parrainage de nouveaux employés au cours de l'année. De plus, les nouveaux membres du personnel sont dorénavant accueillis lors d'une rencontre statutaire de l'équipe de cadres.

Avec pour objectif de mieux soutenir le personnel formateur, l'École a amorcé des travaux de révision de son programme d'accueil et d'intégration des nouveaux instructeurs. Dans cette lancée, la DDPS a développé le cours *Intégration à la fonction d'instructeur,* visant à mieux outiller le nouvel instructeur. Quelques nouveaux instructeurs ont pu bénéficier de cette formation au cours de l'exercice 2016-2017.

Pour favoriser l'amélioration du milieu et de la qualité de vie des employés, la Direction des ressources humaines effectue des entrevues de départ afin de recueillir les commentaires des personnes qui quittent l'organisation au sujet de plusieurs aspects de leur vie au travail.

Santé physique et mentale

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 1 704 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées, comparativement à 1 341 durant l'exercice 2015-2016. Cette augmentation de 27,1 % s'explique par une croissance de la clientèle au cours de l'année de référence.

À nouveau cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE sont également offerts aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 19,1 % en 2015-2016 à 11,3 % en 2016-2017.

Sécurité au travail

On dénombre 26 accidents du travail en 2016-2017 comparativement 17 à 2015-2016. Près de 77 % de ces accidents n'ont toutefois entraîné aucun arrêt de travail. D'ailleurs, même si on assiste à une légère hausse du nombre de jours d'absence reliés à des accidents du travail, il importe de faire mention que ces jours sont associés à deux cas spécifiques ne permettant pas l'assignation temporaire. Les autres cas provoquant des arrêts de très courtes durées, l'assignation temporaire n'a pas été proposée.

Parmi les 26 accidents survenus lors de l'exercice, 7,7 % des accidents, comparativement à 52,9 % l'année dernière, ont impliqué du personnel de la cuisine. Également, dix accidents, soit 38,5 %, ont eu lieu dans le cadre du travail des comédiens et dix autres dans le cadre du travail des instructeurs. Il est à noter que la nature des blessures et des événements est différente dans chacun des cas. Chaque année, le comité paritaire en santé et sécurité analyse les événements survenus et propose des améliorations afin de réduire les risques et prévenir les accidents. Par exemple, une formation en soins immédiats pour blessures par balles a été diffusée auprès de dix instructeurs en prévention de l'opérationnalisation du plateau d'exercices de combat rapproché (PECR).

Prévention du harcèlement et de la violence

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à sa clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards.

Au cours de l'exercice 2016-2017, aucune plainte n'a été déposée.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), l'École applique depuis janvier 2005 un programme d'accès à l'égalité en emploi. Ce programme contribue à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et à rendre le personnel de l'École plus représentatif de la population du Québec.

Taux d'embauche

Le tableau 13 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. En 2016-2017, treize nouvelles employées à statut régulier ont fait leur entrée à l'École, permettant ainsi à l'organisation de dépasser largement la cible de 50 % de femmes, en atteignant 72 %. On remarque une hausse du taux d'embauche des femmes à des emplois occasionnels également. En effet, ce sont 53 % des embauches avec ce statut d'emploi qui ont été comblées par des femmes, permettant ainsi à la cible de 50 % d'être atteinte.

De plus, on constate à nouveau en 2016-2017 qu'aucun candidat faisant partie du groupe des personnes handicapées n'a été embauché. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ce groupe visé.

Finalement, des douze stagiaires accueillis au cours de l'année 2016-2017, neuf étaient des femmes.

Tableau 13 Tableau d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi **		Réguliers						Occasionnels						Contractuels *					
		16-17		15-16		14-15		16-17		15-16		14-15		16-17		15-16		14-15	
		N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Embauches totales		18		1		6		59		36		15		9		2		5	
	Objectifs du taux d'embauche																		
Autochtones	**s. o. ***	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Femmes	**50 %**	13	72 %	1	100 %	0	0 %	31	53 %	9	25 %	5	33 %	2	22 %	1	50 %	1	20 %
Minorités visibles et ethniques	**25 %**	1	6 %	0	0 %	0	0 %	1	2 %	1	3 %	0	0 %	0	0 %	1	50 %	0	0 %
Personnes handicapées	**50 %**	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

** Lorsqu'un candidat soumet sa candidature, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes visés.

*** Le 26 novembre 2004, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a approuvé le *Programme d'accès à l'égalité en emploi* de l'École nationale de police du Québec en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01). La Commission a jugé que la représentation des personnes faisant partie du groupe des autochtones est suffisante.

Taux de représentativité

Le tableau 14 montre que la représentativité des femmes au niveau de l'effectif régulier est en légère hausse, si on compare à l'année précédente, et ce, dans toutes les catégories d'emploi.

Tableau 14 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêts de service)		**Total**	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	**% versus l'effectif régulier**
Autochtones	0	0 %	1	1,9 %	0	0 %	0	0 %	1	5,3 %	2	1,1 %
Femmes	8	42,1 %	29	54,7 %	57	66,3 %	12	60,0 %	4	21,1 %	110	61,8 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	2	3,8 %	0	0 %	0	0 %	1	5,3 %	3	1,7 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. L'ensemble des mesures mises en place par le passé a été maintenu. Une nouveauté a toutefois été ajoutée. En effet, lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à une question permettant de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation.

Tableau 15 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2016-2017 Groupe visé	Personnes visées
Recrutement Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : *Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen?* Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation.	Personnes qui présentent un handicap	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
Dotation Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région.	Personnes de minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation des autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Planification de la main-d'œuvre

Le tableau 16 démontre que onze employés réguliers ont pris leur retraite pendant l'année, soit une faible croissance comparativement aux années précédentes.

Tableau 16 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	3	15,8 %	0	0 %	2	11,1 %
Professionnels	2	3,8 %	4	8,7 %	0	0 %
Fonctionnaires	6	7,0 %	3	3,4 %	4	4,5 %
Ouvriers	0	0 %	2	11,8 %	2	10,0 %
Total de l'effectif régulier global	**11**	**6,2 %**	**9**	**5,3 %**	**8**	**4,5 %**

* Excluant les policiers en prêt de service.

Le tableau 17 présente la répartition de l'effectif selon le sexe. On constate que le taux de représentativité des femmes et des hommes est stable à travers les années. La prédominance masculine peut être expliquée, entre autres, par une plus forte concentration d'instructeurs de sexe masculin, classe d'emploi qui est très présente parmi les effectifs.

Tableau 17 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Hommes	236	56,6 %	233	58,4 %	228	56,6 %
Femmes	181	43,4 %	166	41,6 %	175	43,4 %
Total	**417**	**100 %**	**399**	**100 %**	**403**	**100 %**

* Excluant les policiers en prêt de service.

En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge au tableau 18, la proportion d'employés âgés de 35 ans et plus est assez stable à travers les années.

Les données recueillies ont permis également de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 48 ans, soit la même donnée qu'à l'exercice précédent.

Tableau 18 Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
34 ans et moins	57	13,7 %	47	11,8 %	62	15,4 %
35 à 54 ans	230	55,2 %	222	55,6 %	223	55,3 %
55 ans et plus	130	31,1 %	130	32,6 %	118	29,3 %
Total	**417**	**100 %**	**399**	**100 %**	**403**	**100,0 %**
Moyenne d'âge	48 ans		48 ans		47 ans	

* Excluant les policiers en prêt de service.

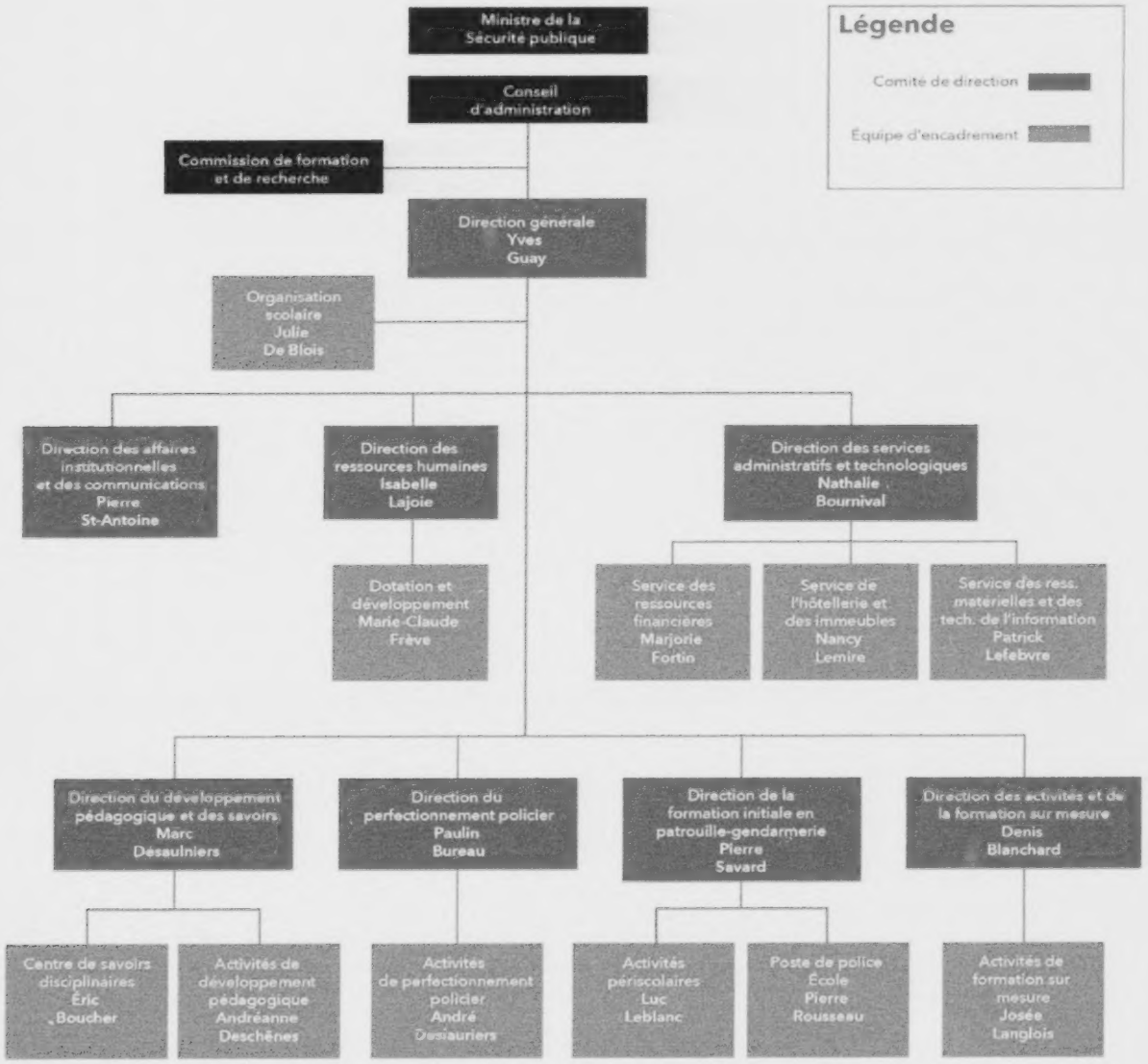
Éthique

Toujours dans un objectif d'amélioration de notre procédure de déclaration d'intérêt annuel, l'École à mis en place un nouveau formulaire intitulé *Engagement de confidentialité* à l'intention des employés qui quittent l'organisation. Celui-ci prévoit l'engagement de ne pas divulguer ou utiliser des informations et des contenus institutionnels à des fins personnelles et commerciales dans le futur. La prévention des risques de conflits d'intérêts entre l'École et d'anciens employés constitue l'objectif de ce formulaire.

Au cours de l'exercice, la répondante en éthique a été consultée à six reprises.

Organigramme

Au 30 juin 2017

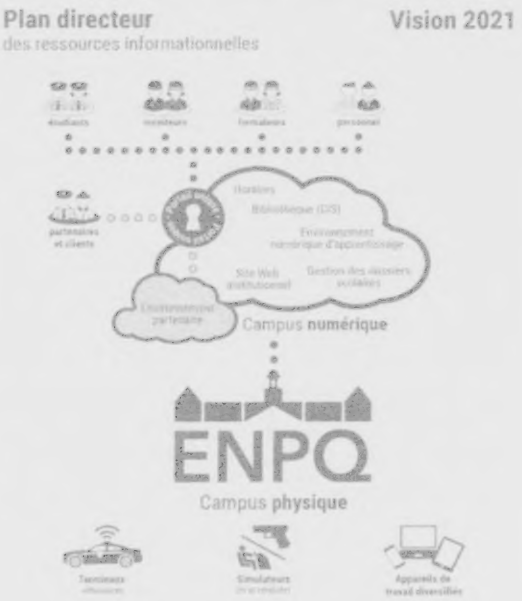


Ressources informationnelles

Le Service des technologies de l'information a encore cette année été mis à contribution dans la réalisation d'importants projets technologiques, afin de moderniser et offrir une plus grande disponibilité des environnements technologiques de l'École, tout en assurant la sécurité des données et de ses environnements.

L'un des projets importants a été le dépôt en décembre 2016 d'un nouveau Plan directeur en ressources informationnelles (PDRI). Ce PDRI définit notamment les chantiers technologiques que l'École doit prioriser afin d'offrir des activités de formation à la fine pointe de la technologie et de niveau supérieur. Sa vision s'échelonne sur cinq ans et a pour objectif de mettre en œuvre un campus numérique qui serait défini par un portail unique (guichet), une accessibilité améliorée aux plateformes de l'École, ainsi que la mise en place d'un environnement et de services technologiques et technopédagogiques pour nos partenaires et clientèles. L'arrimage avec le campus physique existant favorisera la diversification de l'offre de formation et de service en multipliant les accès à nos partenaires et clients.

Voici une schématisation de la vision du campus numérique de l'École.



La modernisation

Un des objectifs du PDRI vision 2021 est que l'École maintienne à niveau les infrastructures technologiques afin de pouvoir répondre en tout temps à ses nouveaux besoins ainsi qu'à ceux de la clientèle. En ce sens, en janvier 2017, l'École a débuté un projet de remplacement de son système de gestion des dossiers scolaires. Le système actuel a été acquis au cours de l'année 2004-2005 et le service n'est plus assuré par l'entreprise qui avait procédé à son développement. La nouvelle application, acquise via un processus d'appel d'offre public, permettra d'offrir aux clientèles et aux partenaires de l'École de nouveaux services en ligne tels que l'inscription et le paiement, l'accès au dossier scolaire, etc.

Afin d'améliorer sa formation et de se coller à la réalité des organisations policières, l'École a débuté un projet d'implantation de terminaux véhiculaires qui permettra aux aspirants policiers d'accéder électroniquement à leurs cartes d'appel et de procéder à la rédaction de leurs rapports.

De plus, afin de maximiser l'utilisation de ses équipements technologiques, l'École a procédé à un projet d'optimisation et de rationalisation de son parc d'imprimantes. À la suite de la révision des besoins, l'École a été en mesure de réduire son parc d'imprimantes de 29 %, et ce, tout en respectant les différents besoins d'impression des employés.

Sécurité de l'environnement technologique

Le Service des technologies de l'information est soucieux d'assurer en tout temps la sécurité et la disponibilité de ses environnements technologiques et de ses données. C'est pourquoi, au cours de l'année 2016-2017, l'équipe a procédé à la mise à jour de plusieurs serveurs et commutateurs dans le cadre de divers travaux de récurrence. De plus, l'approche de redondance de la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle a été revue afin d'assurer une plus grande disponibilité et fiabilité de l'environnement en fonction du volume croissant des formations en ligne et de l'augmentation du nombre de participants aux formations. Enfin, une nouvelle solution de stockage a été mise en place pour assurer une meilleure sauvegarde des vidéos pédagogiques de l'organisation.

Le Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) s'est réuni à trois reprises au cours de l'année. Ce comité a pour mandat de mettre en commun des idées dans le but d'établir une vision concertée des besoins et d'élaborer des plans annuel et triennal. À chaque année, le comité doit valider la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) ainsi que la planification triennale (2018-2021) des projets et des activités en ressources informationnelles (PTPARI), en conformité avec les exigences de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03).

Le CCRI a aussi validé les demandes de budgets pour des investissements en immobilisations relatives aux acquisitions et projets technologiques pour l'année financière 2017-2018 à la hauteur de 452 000 $, ainsi que le Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI) de l'exercice financier 2015-2016.

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), volet sécurité de l'information, oblige à transmettre au Dirigeant principal de l'information (DPI) l'état actuel des efforts et des actions prévues en sécurité de l'information à travers le bilan et plan d'action en sécurité de l'information. Le PDRI assurera le respect des règles, des exigences et des bonnes pratiques de la sécurité de l'information. Le tableau 19 présente une mise à jour du *Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017*.

Tableau 19

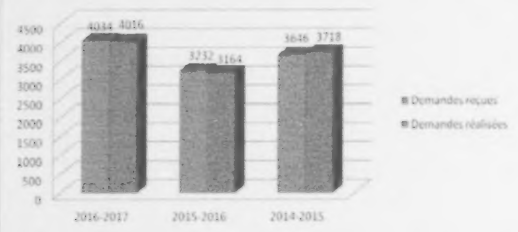
Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	Plan d'action initial			Bilan		
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Formation du responsable organisationnel de la sécurité de l'information	√					En continuité
Formation du coordonnateur organisationnel de gestion des incidents	√			Complété		
Audit de sécurité (annuellement)	√			Complété	Complété	Complété
Test d'intrusion (aux 2 ans)	√				Complété	
Chiffrement des portables	√					En analyse
Cadre de gestion		√	√		En cours	Complété
Processus de gestion des risques		√	√		En cours	Complété
Processus de gestion des incidents		√			Complété	
Clauses contractuelles		√			Complété	
Plan de sensibilisation		√			Complété	
Plan de formation			√			s. o.

Service à la clientèle

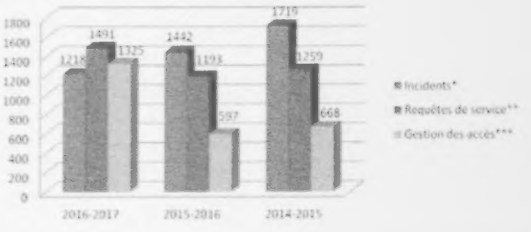
Le centre d'assistance du Service des technologies de l'information (TI) de l'École offre un soutien technologique à la clientèle et aux employés de l'École pour les aspects informatique et audiovisuel. La gestion de notre centre d'assistance s'appuie sur les bonnes pratiques du marché selon la norme ITIL[1] afin d'assurer la connaissance, les techniques et les outils pour maintenir la fiabilité et la sécurité des systèmes d'information.

En comparaison avec l'année précédente, le nombre de demandes reçues et enregistrées au centre d'assistance a connu une hausse de l'ordre de 24 %. Celle-ci est attribuable en grande partie à une augmentation des demandes de soutien dans la gestion des accès de la clientèle à la plateforme d'apprentissage en ligne. Le graphique A présente le volume de demandes d'assistance reçues et traitées au cours de l'année, et le graphique B présente le type de demandes reçues au centre d'assistance. Il est à noter que ces demandes d'assistance ne tiennent pas compte des différentes activités et des efforts qui doivent être consentis par le Service des TI dans le cadre des différents projets du portefeuille institutionnel.

Graphique A



Graphique B



* Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement normal d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

** Requêtes de service : Une requête de service est utilisée pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.

*** Gestion des accès : La gestion des accès est la création, modification et suppression d'un compte réseau, compte VPN et droits d'accès aux différents répertoires réseau, gestion des mots de passe, accès aux plateformes en ligne.

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6001), l'École est ainsi assujettie à la loi (3e alinéa de l'article 2).

Cette loi détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit mettre en place aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. Cette dernière prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'une PARI et d'un BARRI de chaque organisme public.

Toujours dans un objectif de maintenir un environnement technologique moderne, stable et répondant aux différents besoins de l'organisation, un budget annuel a été établi en fonction des activités d'encadrement, des activités de continuité et des projets de développement qui sont les composantes de la PARI. La PARI 2017-2018 a été présentée et autorisée par le conseil d'administration le 8 juin 2017.

[1] ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de centre d'assistance, soit une extension du « Help Desk ».

Les dépenses et investissements planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2016-2017 sont présentés au tableau 20. Il est à noter que l'École n'a eu qu'un seul projet en ressources informationnelles supérieur à 100 000 $, soit celui de l'implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires. Les projets inférieurs à 100 000 $ se retrouvent également dans le tableau 20 sous la rubrique « Activités de continuité ».

Tableau 20 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus (en milliers de $)	Dépenses et investissements réels (en milliers de $)	Écarts (en milliers de $)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	80,5 $	79,7 $	0,8 $	s. o.
Activités de continuité	1 648,2 $	1 517,7 $	130,5 $	L'écart est principalement attribuable aux investissements en immobilisation revus à la baisse.
Projets[1]	660 $	73 $	587 $	À la suite d'un appel d'offre public, le coût du projet est passé à 206 k$. Les dépenses réelles sont comptabilisées selon l'avancement de l'implantation du projet.
Dépenses et investissements en ressources	2 388,7 $	1 670,4 $	718,3 $	

[1] Le Secrétariat du Conseil du trésor, pour le moment, ne considère pas les projets d'investissement informatique de nature éducationnelle dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques est donc considéré dans les activités de continuité.

2016-17

Les résultats

Contexte et faits saillants de l'exercice 2016-2017

Le présent exercice marque la fin de la *Planification stratégique 2012-2017* et permet de faire le bilan des cinq dernières années. Des exercices de réflexion et de consultation ont donc été faits au cours de l'année afin d'établir les bases de la prochaine planification stratégique qui se veut orientée vers les besoins du client tout en étant mobilisatrice pour le personnel.

L'année 2016-2017 fut marquée par une reprise des activités de formation après deux années au cours desquelles l'École a dû conjuguer avec une baisse des activités de formation.

Afin d'arrimer encore davantage la formation initiale en patrouille-gendarmerie à la réalité de la fonction policière, de nouvelles conditions d'admission ont été établies en matière d'aptitudes physiques, de maniement des armes à feu ainsi que des conditions médicales. Le *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec* a donc été révisé.

L'engagement de l'École envers la formation en sécurité publique, toute clientèle confondue, conjugué avec les nombreuses préoccupations au niveau des affaires autochtones ont été des éléments de réflexion importants au cours de l'exercice.

Contexte statistique

Une hausse d'achalandage de 24,7 % est observée pour l'ensemble des activités de formation comparativement à l'exercice précédent.

Pour les formations initiales et le perfectionnement policier combinés, on constate une augmentation des activités de 5 %. Plus spécifiquement pour le perfectionnement policier, l'augmentation est de l'ordre de 12 %.

En ce qui concerne la formation sur mesure, une hausse de 239 % est associée majoritairement à l'augmentation des activités de formation des agents des services correctionnels.

Il est à noter que les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Portrait des clientèles

L'École a reçu 825 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour l'année scolaire 2016-2017 comparativement à 910 en 2015-2016. On constate dans ce programme que le groupe des 652 aspirants policiers inscrits est composé à 28,5 % de femmes, comparativement à 25,5 % en 2015-2016, et à 6,5 % de minorités visibles, communautés culturelles et d'autochtones comparativement à 5,7 % en 2015-2016.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel policier, la proportion de femmes est stable à 22 %. On note une tendance générale à la hausse de la présence des femmes dans les domaines de formation initiale en enquête et en gestion policière.

Affaires institutionnelles

Gouvernance de l'École

À la suite de la parution d'une étude de l'Institut de la gouvernance portant sur les sociétés d'État, l'École a tenu à réitérer qu'elle répond et respecte entièrement la Loi sur la police en matière de gouvernance. Les éléments soulevés par l'étude ne touchaient nullement la qualité de gouvernance de l'École. Ils concernaient plutôt des éléments qui sont présents dans les pratiques de gestion, mais qui ne sont pas publiés sur le site Internet. Les pratiques de gestion de l'École ont toujours été saines et transparentes. Le processus de planification stratégique ainsi que le rapport annuel de gestion, de même que l'approche de gestion de projets sont en soi des exemples d'excellence opérationnelle et de reddition de compte.

Forum sur la formation policière

Le Forum sur la formation policière a eu lieu à l'École en janvier 2017. En plus du personnel enseignant des collèges offrant le programme de Techniques policières et du personnel de l'École, les corps de police étaient présents. Cet événement avait entre autres pour objectif de favoriser l'harmonisation de la formation policière au sein du continuum.

Semaine de découverte de la culture autochtone

Plusieurs activités ont été organisées dans le cadre de la semaine de sensibilisation à la culture autochtone qui s'est tenue du 15 au 21 juin 2017 : histoire autochtone, cérémonie traditionnelle tenue au tipi installé sur le terrain de l'École, exposition thématique. L'objectif de ces activités était de mieux connaître et comprendre la culture autochtone.

Sources journalistiques – Témoignage de l'École

Le directeur du perfectionnement policier a témoigné en avril 2017 auprès de la Commission d'enquête sur la protection de la confidentialité des sources journalistiques afin d'expliquer le continuum de formation de l'enquêteur québécois et répertorier les éléments de formation qui traitent des sources journalistiques.

Règlement sur le régime des études

En fin d'exercice, l'École était dans la période de publication pour commentaires de son nouveau règlement sur le régime des études. Celui-ci comporte principalement trois nouveautés :

- Le remplacement du TAP-ENPQ par l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP-ENPQ POLICE 2017);
- L'ajout d'une certification en tir préalable à l'entrée d'une cohorte;
- La refonte du questionnaire médical.

Portefeuille de projets

Depuis près de quinze ans, l'École préconise une approche de gestion de projets. Celle-ci consiste à déterminer annuellement le portefeuille des projets de développement selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante, assurant ainsi la rigueur et la flexibilité pour atteindre les objectifs fixés.

En 2016-2017, le bureau de projets a implanté un nouvel outil de gestion de projets et de portefeuille de projets qui procure un gain important en matière de travail collaboratif et d'efficacité dans le traitement des rapports. À titre d'exemple, toutes les nouvelles propositions de projet sont désormais documentées et déposées électroniquement dans un espace virtuel partagé.

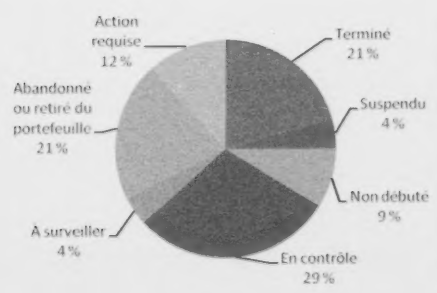
Cette année a également été marquée par l'ajout d'une nouvelle approche dite par « chantiers » au portefeuille de projets. Les chantiers ont pour but d'identifier les priorités de développement de l'École en regroupant plusieurs projets interdirections sous un même thème. En plus d'assurer un suivi plus optimal de l'utilisation des ressources, cette nouvelle structure permet une vision transversale et de clarifier la portée des projets. Les neuf chantiers regroupant près d'une trentaine de projets sont :

- Croissance ENPQ;
- Campus numérique;
- Gestion documentaire;
- Faisabilité et achats TI;
- Infrastructures TI;
- Recherche;
- PFIPG;
- Enquête;
- Emploi de la force.

Voici quelques-uns des projets qui se sont terminés au cours de l'exercice :

- Phase 2 - Révision du test d'aptitudes physiques (nouveau test ESAP-ENPQ POLICE 2017);
- Développement d'une formation en ligne sur les impacts psychologiques;
- Projet de recherche sur les médias sociaux et le contrôle de foule;
- Étude de faisabilité pour l'ajout d'une semaine 0 au PFIPG;
- Développement d'une formation sur l'arme à impulsions électriques modèle X2 (FOR-1046);
- Développement d'une formation pour l'accueil et l'intégration des cadres et officiers dans les organisations;
- Révision du règlement sur le régime des études de l'ENPQ;
- Construction d'un cénotaphe autochtone;
- Élaboration du Plan directeur des ressources informationnelles – Campus numérique vision 2021.

La répartition des statuts des 68 projets inscrits au portefeuille au 30 juin 2017 est la suivante :



Légende des statuts	
Terminé :	Le projet, dans son ensemble, est complété.
En contrôle :	Le projet se déroule comme prévu.
À surveiller :	Certains obstacles freinent ou ralentissent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier.
Suspendu :	Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à sa reprise ou à son abandon.
Non débuté :	Le projet n'a pas débuté dans l'année.
Abandonné/retiré du portefeuille :	Le projet a été définitivement abandonné ou il a été retiré du portefeuille pour être finalisé ou traité dans un plan de travail compte tenu du changement de sa portée.
Action requise :	Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet.

Par ailleurs, plusieurs projets d'envergure se poursuivront en 2016-2017 dont :

- Développement d'une formation en ligne sur les notions de désescalade pour le patrouilleur;
- Analyse d'utilisation et d'optimisation du circuit routier;
- Élaboration d'un plan d'action ENPQ pour la croissance;

- Implantation d'un système de gestion des dossiers policiers et de la répartition assistée par ordinateur (incluant les terminaux véhiculaires);
- Implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires (SGDS).

Partenariats et consultations

Des consultations d'envergure ont été faites au cours de l'année. En voici quelques exemples :

- Sondages interne et externe auprès de la clientèle en vue de l'élaboration de la planification stratégique 2017-2021;
- Élaboration d'un plan d'action pour l'harmonisation des contenus entre les cégeps et l'ENPQ;
- Partenariat du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) avec une équipe de chercheurs spécialisés en kinésiologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) pour le projet de révision du test d'aptitudes physiques au PFIPG;
- Prise des besoins de formation de l'ensemble des clientèles policières.

L'École a signé une entente avec le CAVAC (Centre d'aide aux victimes d'actes criminels) Mauricie et le CAVAC Centre-du-Québec pour la formation des aspirants policiers sur certaines réalités sociales. L'entente prévoit la participation des représentants de CAVAC lors de rétroactions portant sur les agressions sexuelles et sur les tentatives de suicide.

Un protocole d'entente a été signé avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC) permettant à l'École d'offrir les documents sur la sensibilisation à la sécurité nationale et d'utiliser les formations de la GRC en cette matière.

En ce qui concerne la formation des agents évaluateurs, lors d'une rencontre du comité technique de l'AICP qui a eu lieu en octobre 2016, il a été convenu que le Québec sera autorisé à mener une formation de certification s'appuyant sur un processus modifié de certification sur le terrain, avec l'utilisation de comédiens. Cette décision a été prise à la suite d'un examen exhaustif des données scientifiques recueillies dans le cadre d'études d'essais et d'une visite des installations de formation de l'École par des membres du comité technique.

Expertises disciplinaires et assignations à témoigner

Au cours de l'exercice 2016-2017, 22 interventions policières ont fait l'objet de travaux d'expertises disciplinaires comparativement à 30 l'an dernier. De ces dossiers, quatre sont de nouvelles demandes et dix-huit sont des dossiers en continuité. Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises donnent lieu à la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminel et civil.

Durant cette période, une quinzaine d'assignations à témoigner est dénombrée dans le cadre du débat juridique qui entoure actuellement la portée de la divulgation de la preuve en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool au Québec et, plus spécifiquement, sur les enseignements de l'École donnés aux techniciens qualifiés en alcootest sur différents appareils.

Implications communautaires

En plus de son soutien habituel à la campagne Entraide, l'École a maintenu son implication communautaire par divers projets menés par le personnel et par les aspirants policiers. Entre autres :

- Collectes de sang d'Héma-Québec;
- Tournoi de ballon-chasseur qui a permis d'amasser des fonds pour un organisme d'aide de la région;
- Movember pour le Fonds Gilles-Rousseau dédié au soutien de la santé masculine de la région;
- Collecte de denrées pour les familles de la région dans le besoin.

Formation policière

En plus de la hausse d'achalandage dans la majorité des activités de formation, plusieurs nouveautés ont été offertes à notre clientèle policière :

- Soutien logistique de l'École à la formation de coordonnateur d'information sur la menace terroriste (CIMT), grâce à un partenariat avec la GRC;
- Reconnaissance par l'École de deux formations de la Sûreté du Québec (SQ) : gestion initiale des recherches terrestres et agent couvreur;
- Qualification des instructeurs à l'arme de support de calibre .223, en vue d'un déploiement auprès de la SQ;
- Déploiement d'une formation sur l'intervention auprès d'une personne en crise qui est disponible pour diffusion en région;
- Formation en ligne portant sur les biens infractionnels utilisée par plus d'une quinzaine de corps de police pour leur personnel;
- Activité d'intégration du programme court en gestion des ressources humaines, un programme de deuxième cycle, donnée pour la première fois.

Pour le PFIPG :

- Projet pilote d'implantation d'un système de gestion des dossiers policiers et de terminaux véhiculaires qui a été concluant et dont l'intégration se poursuivra lors du prochain exercice.

Voici quelques autres nouveautés en matière de formation :

- *Actualisation des connaissances juridiques du patrouilleur* (PAG-0013);
- *Intervenir sécuritairement auprès d'une personne en crise* (PAG-0015);
- *Instructeur et officier de sécurité au plateau d'exercices en combat rapproché* (FOR-0044);
- *Plan de collecte – Renseignement criminel (formation en ligne)* (ENQ-0077);
- *Gestion des informateurs – Volet pratique* (ENQ-2028);
- *Référentiel sur les biens infractionnels* (PAG-0012) – Formation en ligne.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

L'année fut marquée par le retour de clientèles en formation sur mesure. Cinq cohortes du programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels ont eu lieu. De plus, Contrôle routier Québec était de retour à l'École, après quelques années d'absence, pour la formation de 21 semaines de vingt contrôleurs routiers. Finalement, une cohorte du programme de formation de base des constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique était présente à l'École après quatre années d'absence. La cohorte de douze semaines, qui s'est presqu'entièrement déroulée en 2016-2017, se terminera en début d'année 2017-2018, raison pour laquelle elle ne figure pas dans les statistiques de formation de ce rapport.

Pour ce qui est des activités du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), une nouvelle formation sur la prévention des impacts psychologiques a été développée. Celle-ci a été diffusée en classe ainsi qu'en ligne à plus de 400 techniciens ambulanciers et paramédics.

Recherche

En plus de collaborer et de soutenir les partenaires du continuum de formation policière, l'équipe du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) a mené plusieurs travaux de recherche au cours de l'année. L'indicateur 15 (page 54) présente la liste des travaux qui ont été menés sur des sujets aussi variés que les signes précurseurs d'une agression imminente lors d'interventions policières, les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule, les armes intermédiaires d'impact à projectiles, etc. La révision et l'implantation du test d'aptitudes physiques pour l'admission au PFIPG a également été au cœur des travaux.

Administration

La forte croissance de clientèle non planifiée au cours de l'exercice a forcé l'École à être agile dans sa gestion budgétaire. Des investissements ont été effectués en cours d'année afin de répondre à la demande en hausse de la part des clientèles policière et de la sécurité publique.

Service à la clientèle

Développement durable

Dans le cadre de son plan d'action en développement durable, l'École a acquis un véhicule électrique dans sa flotte automobile.

Mesures d'urgence

L'École a tenu un exercice de table des mesures d'urgence afin de tester son plan en cas de menace d'un tireur actif. Cet exercice a permis d'améliorer les façons de faire.

Infrastructures

Un rapport d'expertise a confirmé que quelques bâtiments du campus de l'École sont affectés par la pyrrhotite. Malgré qu'aucun bâtiment ne représente de risques sur le plan de la sécurité des usagers, des inspections régulières sont faites par la Société québécoise des infrastructures (SQI) afin de surveiller leur état, tel que le recommande le rapport. La SQI et l'École sont en discussion afin d'évaluer les impacts du problème soulevé et d'entreprendre la planification des travaux requis au besoin.

Échanges d'expertise aux plans national et international

L'École a l'opportunité de développer ses liens sur le plan national et international grâce à l'accueil de délégations. Il s'agit d'un moment privilégié pour partager les expertises, la mission de l'École, les enjeux, l'approche et les activités de formation, ainsi que pour faire visiter les installations. Au cours de l'année, les neuf délégations suivantes ont été accueillies :

- Le 16 novembre 2016, Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal, et membres de la Direction du Service de police de la Ville de Montréal;
- Le 7 décembre 2016, Centre international pour la prévention de la criminalité;
- Le 19 janvier 2017, Collège canadien de police;
- Le 25 janvier 2017, École nationale des pompiers du Québec;
- Le 30 mars 2017, Ambassade de France au Canada;
- Le 24 avril 2017, Ministère de la Sécurité publique de Chine;

- Le 8 mai 2017, Province du Hainaut en Belgique;
- Le 31 mai 2017, Vice-recteurs finances du réseau Université Québec;
- Le 20 juin 2017, Ministre-président de la Région Bruxelles-Capitale.

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

L'École poursuit toujours son implication au niveau de la trésorerie et du secrétariat général de FRANCOPOL. Dans ce cadre, elle a soutenu les différents projets, dont la planification du 5e congrès international de FRANCOPOL qui aura lieu en 2018.

Dans le cadre des projets du réseau FRANCOPOL, un groupe de travail, sous la direction de l'École, a été mis en place afin de procéder au recensement de pratiques policières en matière de lutte contre la radicalisation à l'échelle internationale et à l'élaboration d'un guide à cet effet. La coordination de la production et de la rédaction du guide a été assurée par l'École. Une dizaine de membres de FRANCOPOL d'Afrique, d'Amérique du Nord et d'Europe ont participé à sa rédaction. Le *Guide sur les pratiques policières inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation* a été lancé le 25 janvier 2017 à l'École en présence de partenaires policiers québécois et canadiens, mais également français et africains grâce à la webconférence.

Afin de permettre au Comité technique sur le comportement policier d'avoir un lieu de partage pour ses membres, l'École a développé une zone spécifique dans la plateforme de formation en ligne Moodle. Un comité technique est formé d'un petit nombre d'experts internationaux travaillant sur une thématique d'intérêt pour le réseau. Les comités techniques internationaux constituent la base du développement des pratiques. Ils permettent aux experts d'échanger afin de résoudre des problématiques de sécurité sur des thèmes stratégiques pour leur organisation. Les paramètres de la zone de travail ont été élaborés de telle sorte qu'elle pourra répondre aux besoins de l'ensemble des comités techniques FRANCOPOL.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles l'École traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles. Elle peut être consultée à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

Afin de permettre le suivi de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun de ses engagements à au moins un indicateur de la *Planification stratégique 2012-2017* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). Le tableau suivant présente la concordance entre les deux ouvrages :

Engagement	Référence
L'École s'engage auprès de l'étudiant à :	
○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	Objectif 11, indicateurs 34-35
○ Avoir un contenu de formation contemporain	Orientation 2, tous les indicateurs
L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :	
○ Donner un service de qualité	Orientation 2, tous les indicateurs
○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle	Objectif 11, indicateurs 31-32-33-34-35
L'École s'engage auprès du partenaire à :	
○ Collaborer avec les acteurs du milieu	Orientation 1, tous les indicateurs
○ Assurer la cohérence des formations	Objectif 3, indicateurs 5-6-7
L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :	
○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif 4, indicateurs 8-9-10-11

La liste des orientations, des objectifs et des indicateurs est disponible sur le site de l'École à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html dans la *Planification stratégique 2012-2017*.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse aux demandes écrites de la clientèle à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, auprès d'un échantillonnage aléatoire de demandes, a révélé que le délai moyen de réponse se situait à 2,2 jours ouvrables comparativement à 2,8 jours ouvrables en 2015-2016. Tel qu'indiqué au tableau 35, nos plaintes et recours administratifs ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives.

De plus, l'École a procédé à 91 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 87,7 % comparativement à 88,8 % l'an dernier (voir le tableau 33 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, l'École a procédé à 60 évaluations (974 participants) pour un taux de satisfaction qui se situe à 92,2 % comparativement à 82,5% en 2015-2016. Le bond comparativement au taux de l'an dernier s'explique par le fait que, pour 2016-2017, l'École ne tient maintenant compte que des cours qui se sont tenus sur le campus. Ainsi, notre méthode de calcul s'est raffinée en 2016-2017.

Planification stratégique 2012-2017
Présentation des résultats – An 5

L'année 2016-2017 marque la fin de la période de mise en œuvre de la *Planification stratégique 2012-2017*. L'intégration des actions et de la vision de la planification stratégique de l'École dans son quotidien opérationnel a permis aux membres du comité de direction, ainsi qu'à l'ensemble du personnel, de réitérer l'importance d'être à l'écoute de ses clients et de s'adapter à l'environnement.

C'est ainsi que l'École clôt son exercice 2012-2017 avec un **taux d'atteinte global des cibles de 96 %.**

Le bilan des derniers exercices montre que l'École a été active sur le plan du développement et de l'adaptation de formations de pointe et en matière de recherche. Ce leadership a été exercé auprès du réseau de formation policière et des partenaires de sécurité publique, notamment en stimulant l'échange d'expertise et la mise en commun des savoirs.

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents ainsi que des cibles réalistes ont permis à l'École de mesurer sa progression à court, à moyen et à long terme vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques.

Parmi les cibles identifiées, la notion de bilan annuel est revenue systématiquement comme une occasion de faire le point sur les réalisations en termes de nombre, de thématiques, de décisions prises et, plus largement, sur les retombées pour l'École.

Rappelons que la vision selon laquelle l'École a jeté les bases de son plan stratégique est *Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité*. La section suivante présente les résultats.

L'information quant au processus et à la démarche complète de ce plan stratégique est disponible sur le site Internet de l'École à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html.

RÉSULTAT DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS 2016-2017 PAR ORIENTATION (EN %)

[1] Pourcentage calculé sur un total de 63 cibles et excluant les cibles avec la mention s. o.
[2] Pourcentage calculé sur le total des cibles par orientation et excluant les cibles avec la mention s. o.

Tableau synthèse du plan stratégique 2012-2017

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1 **Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs**

Indicateur	Définition	Résultats 12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	Page
1	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation	A	A	A	A	A	44
2	Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe	A	A	A	A	A	45
3	Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École	A	A	A	A	A	46

OBJECTIF 2 **Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale**

Indicateur	Définition	Résultats 12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	Page
4	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser	A	A	A	A	A	47

OBJECTIF 3 **Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements**

Indicateur	Définition	Résultats 12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	Page
5	Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne	A	A	A	A	A	47
6	Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A	A	A	A	48
7	Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation	A	A	A	A	A	48

OBJECTIF 4 **Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation**

Indicateur	Définition	Résultats 12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	Page
8	Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques	A	A	A	A	A	48
9	Présentation par l'École de conférences	A	A	A	A	A	50
10	Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe	A	A	A	A	A	50
11	Nombre d'initiatives médiatiques	A	A	A	A	A	51

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5 **Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
12	Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.	53
13	Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes	E/C	E/C	E/C	A	A	53
14	Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire	E/C	E/C	E/C	E/C	E/C	53
15	Mise en place de la structure de recherche	E/C	E/C	A	s. o.	s. o.	54
16	Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie	A	A	A	A	A	55
17	Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales	P/A	A	A	A	A	56

OBJECTIF 6 **Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
18	Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage	s. o.	N	E/C	A	s. o.	57

OBJECTIF 7 **Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
19	Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques	A	A	A	A	A	57
20	Nombres d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A	A	A	A	57

OBJECTIF 8 **Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
21	Nombres d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours	A	A	A	A	A	58
22	Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance	A	A	A	A	A	59
23	Opérationnalisation d'antennes pour des formations hors établissement	N	A	E/C	E/C	N	59

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9 **Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
24	Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif	A	A	A	A	A	60
25	Mise en place du processus d'appréciation du personnel	P/A	A	A	N	N	60
26	Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations	s. o.	A	s. o.	A	s. o.	60
27	Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plateforme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes	E/C	A	A	N	N	61

OBJECTIF 10 **Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
28	Nombre d'heures-personnes de formation du personnel	A	A	A	A	A	61
29	Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience	A	A	A	A	A	61
30	Révision de la politique de dotation et mise en œuvre	A	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	62

OBJECTIF 11 **Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle**

Indicateur	Définition	Résultats					Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
31	Nombre de processus révisés	E/C	E/C	E/C	E/C	A	62
32	Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel	A	A	A	A	A	63
33	Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle	A	A	A	A	A	63
34	Programmation annuelle en ressources informationnelles	A	A	A	A	A	64
35	Identification des projets de modernisation des infrastructures	A	A	A	A	A	64

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Le suivi des indicateurs

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1

Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs

Indicateur 1

Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Sélection annuelle des instances externes – 6 instances sélectionnées	A (9)	A (10)	A (15)	A (6)	A (6)
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des instances externes identifiées	A	A	A	A	A
Bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A	A	A	A

L'École joue un rôle actif et cohérent au sein de plusieurs instances externes. Ces dernières sont choisies pour leur capacité à faire avancer concrètement le développement de la formation ou pour leur importance stratégique en matière de formation et de recherche.

Quelques exemples d'instances externes, où l'École a pu exercer son leadership, retiennent davantage l'attention, soit :

- Le Comité consultatif clients;
- Le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec;
- Le Réseau international francophone de formation policière, FRANCOPOL;

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École au sujet de son offre de formation, notamment en ce qui concerne les besoins des corps de police reliés au développement des activités de formation universitaire et de formation professionnelle. Le CCC s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'exercice 2016-2017. Parmi ces rencontres, nommons l'atelier de priorisation du sous-comité élargi. Se tenant annuellement depuis six ans, cet atelier a permis cette année de déterminer les priorités de développement de formations pour l'année 2017-2018 et de mieux saisir les intentions des corps de police quant à leurs clientèles à former. Pas moins d'une dizaine de projets de développement de formation ont été retenus dont quatre majeurs, soit :

- Formation sur l'extraction d'un détenu d'une cellule;
- Négociation d'une entente de commercialisation de la formation sur les crimes majeurs avec le Collège canadien de police (CCP);
- Développement d'une formation en partenariat avec le CCP, l'Association Québécoise de Criminalistique (AQC), la Sûreté du Québec (SQ) et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) pour former des techniciens en scène de crime;
- Mise à jour de la formation enquête – drogues en collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM).

COMITÉ DE CONCERTATION SUR LA FORMATION DES FUTURES POLICIÈRES ET DES FUTURS POLICIERS DU QUÉBEC

Présidé par le ministère de la Sécurité publique (MSP), ce comité s'est réuni à deux reprises durant l'année. Il est composé de représentants des collèges, du SPVM, de la SQ, du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) et de l'École. Au cours de l'exercice, le comité a assuré le suivi de mise en œuvre du programme révisé de Techniques policières (DEC) et autres travaux à mener par les collèges et l'ENPQ. Ci-après quelques exemples d'éléments à ajuster et à harmoniser : les rapports et constats d'infraction, la nage et le sauvetage aquatique, les interventions policières en santé mentale, les interventions policières auprès des usagers de drogues par injection, les relations culturelles et ethniques, le savoir-être des futurs policiers et les interventions en matière de conduite avec les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue.

FRANCOPOL

FRANCOPOL est un réseau international d'échange et de collaboration entre une soixantaine de membres de la communauté policière francophone. Le partage des savoirs se fait, entre autres, par la mise en place de comités techniques travaillant sur une thématique spécifique. L'École met à la disposition du réseau sa plateforme virtuelle documentaire, anime quelques comités techniques et les soutient.

Dans ce cadre, une rencontre virtuelle du comité technique FRANCOPOL gestion démocratique des foules a eu lieu le 27 septembre 2016. Celle-ci a permis aux membres d'établir un premier contact, de faire un tour d'horizon des modèles du domaine de la gestion démocratique des foules en application au sein de leur organisation respective et d'établir les premières bases du projet. Par la suite une rencontre formelle s'est déroulée à Genève les 21 et 22 novembre 2016. Cette rencontre avait pour objectif d'établir le plan d'écriture du *Guide sur les forces de police face à la gestion de l'espace public et des manifestations*. Ce troisième ouvrage de la collection FRANCOPOL sera finalisé en décembre 2017 pour une publication en début d'année 2018.

Indicateur 2
Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Communautés de pratique et groupes de travail animés par l'École (cible : 10)	A (9)	A (12)	A (15)	A (12)	A (10)
Communautés de pratique et groupes de travail auxquels participe l'École (cible : 15)	A (24)	A (27)	A (24)	A (16)	A (18)
Bilan annuel pour 100 % des communautés de pratique et des groupes de travail	A	A	A	A	A

Ci-après quelques exemples de groupes de travail animés par l'École ou auxquels elle a participé au cours de l'exercice :

- Comité technique en intervention physique;
- Comité technique en maintien et rétablissement de l'ordre;
- Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police;
- Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception;
- Comité technique en enquête;
- Comité technique sur la police communautaire;
- Comité technique sur le comportement policier;
- Comité sur les normes de qualification et de requalification sur l'AIIP (arme intermédiaire d'impact à projectiles).

Indicateur 3
Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Calendrier annuel d'événements	A	A	A	A	A
Nombre d'événements par année organisés par l'École (cible : 8)	A (21)	A (18)	A (12)	A (21)	A (24)
Nombre d'événements par année coorganisés par l'École (cible : 2)	A (6)	A (6)	A (8)	A (2)	A (2)

L'École produit en continu un calendrier d'événements qui est publié sur le site Internet. Le nombre ciblé d'événements organisés a été atteint cette année, malgré l'annulation de la *Journée de reconnaissance policière* due aux inondations printanières au Québec et aux forces de l'ordre requises sur le terrain. Les événements suivants ont eu lieu au cours de l'exercice 2016-2017 :

FORUM SUR LA FORMATION POLICIÈRE

Réalisé conjointement avec les départements de Techniques policières des collèges et l'ENPQ, les 9 et 10 janvier 2017 s'est tenu le Forum sur la formation policière où 252 participants (enseignants des collèges offrant le programme de formation de Techniques policières, personnel de l'ENPQ et personnel des directions de formation ou de recrutement des corps de police) ont pris part à dix-huit ateliers portant sur des éléments d'actualisation du programme de Techniques policières, sur des approches novatrices en matière de formation et visant l'actualisation des connaissances.

JOURNÉE D'ACTUALISATION DES CONNAISSANCES SUR LA RADICALISATION AU QUÉBEC

Le 27 avril dernier s'est tenue à l'ENPQ une journée d'actualisation des connaissances sur la radicalisation au Québec. Cet événement s'adressait aux intervenants du milieu policier et du domaine de la sécurité publique. Plusieurs sujets en lien avec la radicalisation ont été traités lors de cette journée, tel que l'état de la situation actuelle au Québec, une présentation du Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV), des stratégies de prévention et cas vécus par certains corps de police et finalement la présentation et la distribution du *Guide sur les pratiques policières inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation* de FRANCOPOL lancé en janvier dernier.

WEBINAIRE - LE DÉSAMORÇAGE ET LE DÉBREFFAGE : DES OUTILS DE PRÉVENTION POUR LES PREMIERS INTERVENANTS

Ce webinaire, qui a eu lieu en février, s'inscrit dans une série lancée par la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) en vue de présenter des solutions adaptées aux situations et aux défis propres à la communauté des premiers intervenants.

JOURNÉE PORTES OUVERTES DES ÉTUDIANTS EN TECHNIQUES POLICIÈRES

Comme le veut la tradition, plus de 700 étudiants en Techniques policières provenant des quatre coins du Québec ont participé à la journée portes ouvertes de l'ENPQ en novembre. Une centaine de représentants des services de recrutement de corps de police et d'organisations de sécurité publique sont venus à leur rencontre en vue de les intéresser à leur organisation.

CÉRÉMONIES DE REMISE DES ATTESTATIONS

L'École a tenu quinze cérémonies de remise des attestations au cours de l'exercice 2016-2017. Neuf d'entre elles ont été organisées pour les diplômés du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Cinq autres cérémonies ont été organisées pour les diplômés des services correctionnels du MSP inscrits au programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels et enfin, une cérémonie a été organisée pour les diplômés de la formation initiale des contrôleurs routiers.

OBJECTIF 2

Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale

Indicateur 4

Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Sélection annuelle des relations d'affaires à dynamiser (cible : 10)	A (13)	A (12)	A (12)	A (11)	A (17)
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des relations d'affaires	A	A	A	A	A
Rédaction d'un bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A	A	A	A

Ci-après un tableau illustrant les relations d'affaires les plus significatives de l'année :

Type de relations	Objectif	Statut	Résultats au 30 juin 2017
Entente cadre d'affaires ENPQ et corps policiers – Déclaration ENPQ	Consulter le CCC pour une meilleure définition des rôles et responsabilités École vs corps policiers en matière de formation	En cours	• Présentation de la « Déclaration ENPQ » à venir au CCC; • Embauche d'un coordonateur à la formation comme guichet unique.
Offre de formation et de services aux officiers des groupes d'intervention (GI)	Commercialiser les activités du Plateau d'exercices de combat rapproché (PECR)	Terminée	• Une offre publicitaire de gratuité a été envoyée; • Formation offerte aux GI et GTI (groupe tactique d'intervention) comme officiers d'entraînement et de sécurité.
Partenariat d'affaires avec les organisations policières	Mettre en place des règles de partage de la plateforme de formation avec les partenaires	En cours	Négociation d'une première entente avec Longueuil finalisée.
Entente ENPQ – École nationale des pompiers du Québec	Convention pour une collaboration à une formation spécialisée développée par l'ENPQ, répondant aux besoins de l'École nationale des pompiers du Québec	Signée	La formation sera offerte lors du prochain exercice.
Activités de démarchage avec des clients potentiels en sécurité publique	Resserrer les liens d'affaires, faire connaître l'offre de service de la formation sur mesure (FSM), faire la visite des lieux de formation, initier des collaborations dans divers domaines en matière de formation	En cours	La Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) a travaillé sur 101 projets de FSM potentiels pour 56 clients différents dont six projets ont été confirmés pour l'année 2017-2018 en date du 30 juin 2017. À la formation autochtone, les travaux ont porté sur quatorze projets potentiels pour huit clients dont un projet a été confirmé pour 2017-2018 en date du 30 juin. À cela s'ajoutent tous les projets concrétisés et qui apparaissent de leur côté dans les statistiques de formation : 63 projets réalisés pour 25 clients à la FSM et 43 projets réalisés pour treize clients à la formation autochtone.

OBJECTIF 3

Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements

Indicateur 5

Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Définition de la stratégie annuelle de concertation disciplinaire et mise en œuvre	A	A	A	A	A
Bilan annuel de mise en œuvre	A	A	A	A	A

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

L'École déploie des efforts constants en vue de tendre vers un discours École par discipline. Elle favorise ainsi des échanges réguliers entre le personnel formateur, les experts-conseils, les chargés disciplinaires et les conseillers pédagogiques dans le but d'évoluer vers de meilleures pratiques. Dans cet esprit, de nombreuses rencontres de concertation ont été tenues pour arrimer la formation entre le perfectionnement professionnel et le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), dans les domaines de la sécurité routière, de l'intervention physique, de l'intervention tactique et de l'enquête. Les journées pédagogiques inscrites au calendrier du PFIPG ont également permis l'organisation de plusieurs ateliers de concertation.

Le Centre des savoirs et de l'expertise (CSE) a également mis en place des rencontres de concertation mensuelles réunissant le responsable du CSE, l'expert-conseil, les conseillers pédagogiques, les directeurs et les coordonnateurs de formation, en vue de mieux documenter la prise de décision par d'autres instances, telles que la régie pédagogique, la régie des ressources de formation et le comité de direction.

Indicateur 6
Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action visant le développement et l'animation du réseau	A	A	A	A	A

Le développement et l'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs sont incontournables pour l'École puisque ce réseau constitue un lien de diffusion de formation essentiel au sein des corps de police. Au 30 juin 2017, l'École comptait dans ce réseau 141 instructeurs, 1 391 moniteurs et 2 297 techniciens qualifiés en alcootest, incluant ceux de la Direction du perfectionnement policier (DPP) et de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM).

Indicateur 7
Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Élaboration de la démarche d'encadrement des stages 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Nombre de stages par année pour le personnel de l'École (cible : 4)	A (12)	A (18)	A (8)	A (5)	A (5)

Dans le milieu policier notamment, cinq stages ayant différents objectifs ont été effectués dont : trois stages d'observation sur les techniques de maintien et de rétablissement de l'ordre, un stage d'observation auprès d'une équipe RIC (Réponse et intervention de crise) et finalement un stage d'observation sur la conduite en déplacement d'urgence en milieu urbain. Tous les stages ont été effectués au SPVM.

De plus, la DAFM a été observer l'environnement de travail des casinos de Loto-Québec dans le but d'adapter une formation répondant à leurs besoins.

OBJECTIF 4
Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation

Indicateur 8
Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Bilan annuel	A	A	A	A	A

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

PUBLICATIONS DU CENTRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE (CRDS)

Sept publications scientifiques ont été produites par le CRDS de l'École. Elles portent sur divers sujets de recherche dont : le test d'aptitudes physiques, la formation pratique des agents évaluateurs experts en reconnaissance de drogues, les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule, le biais de perception induit par les caméras corporelles et le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante.

Bilan des publications du CRDS

Sujet et titre de la publication	Date
Entraînement au tir au pistolet et rétroaction	
Poulin, B., Gendron, A., & Laurencelle, L. (soumis). The Nature of Feedback and its Effects on Performance in Pistol Shooting Training. Applied Ergonomics.	Article soumis
Caméras corporelles	
Boivin, R., Gendron, A., Faubert, C., & Poulin, B. (2017). The body-worn camera perspective bias. Journal of Experimental Criminology, 13(1), 125-142.	4 août 2016
Agents évaluateurs	
Paquette, E., & Prince, J. (2016). La formation pratique des agents évaluateurs experts en reconnaissance de drogues : l'efficacité des évaluations simulées par des acteurs professionnels appuyés par un soutien technologique et par des données complémentaires (phase 3). Rapport de recherche présenté au comité consultatif technique sur la sécurité routière de l'Association internationale des chefs de police. Nicolet, Canada : École nationale de police du Québec, 11 pages.	17 août 2016
Développement des attitudes des candidats à la profession policière face à l'emploi de la force	
Boivin, R., Gendron, A., Faubert, C., & Poulin, B. (2017). The malleability of attitudes toward the police: Immediate effects of the viewing of police use of force videos. Police, Practice and Research: An International Journal, 18(4), 366-375.	31 août 2016
Développement d'un test d'aptitudes physiques d'admission à la formation initiale en patrouille-gendarmerie	
Lajoie, C., Poirier, S., Gendron, A., & Laurencelle, L. (2017). Development of a New Job-Related Physical Test for the Basic Training Program in Police Patrolling. Medicine and Science in Sports and Exercise, 49(5), S82	31 mai 2017
Mesure des aptitudes physiques	
Poirier, S., Gendron, A., Laurencelle, L., Badeau, J. & Lajoie, C. (2017). Assessment of the Physical Requirements Related to the Basic Training Program in Police Patrolling. Medicine and Science in Sports and Exercise, 49(5), S81-S82	31 mai 2017
Mesure des aptitudes physiques – Affiche	
Poirier, S., Gendron, A., Laurencelle, L., Badeau, J. & Lajoie, C. (2017). Assessment of the Physical Requirements Related to the Basic Training Program in Police Patrolling. Affiche présentée à la ACSM's 64th Annual Meeting, 8th World Congress on Exercise is Medicine® and World Congress on the Basic Science of Exercise and the Brain. Denver, Colorado.	31 mai 2017

RAPPORTS D'EXPERTISE

L'École a produit quatre rapports d'expertise, notamment pour le Commissaire à la déontologie policière, le Service de police de la Ville de Trois-Rivières et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Ces rapports visent à éclairer les tribunaux quant aux bonnes pratiques policières.

AUTRES PUBLICATIONS INSTITUTIONNELLES

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière (2016). Guide sur les pratiques policières inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation, collection d'ouvrages FRANCOPOL, Nicolet, Canada, 85 pages.

Indicateur 9
Présentation par l'École de conférences

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Bilan annuel	A	A	A	A	A

Au total l'École aura donné plus d'une vingtaine de conférences pendant l'année, dont dix-huit ateliers-conférences lors du Forum sur la formation policière 2017. Le tableau suivant présente quelques exemples de conférences prononcées par des représentants de l'École.

Titre de la conférence	Événement	Dates	Lieu	Conférencier
Perspective en matière de pratiques policières et de formation	Séminaire Intersection 2016	13 et 14 octobre 2016	ENPQ, Nicolet	Jean-Marie Richard
Intervention des policiers-patrouilleurs auprès des personnes ayant des problèmes de santé mentale	Forum sur la formation policière 2017	9 et 10 janvier 2017	ENPQ, Nicolet	Bruno Poulin, Michael Arruda et Josée Laganière
Regard croisé autochtone	Forum sur la formation policière 2017	9 et 10 janvier 2017	ENPQ, Nicolet	Pierre St-Antoine, Régis Flamand et Rébéka Maltais
Comment préparer les étudiants en techniques policières à l'ESAP?	Forum sur la formation policière 2017	9 et 10 janvier 2017	ENPQ, Nicolet	Annie Gendron, Claude Lajoie, Aaron Ouellet, Stéphanie Beaudry, Clovis Langlois Boucher, Jérôme Leriche
Pratiques policières novatrices en matière de contrôle de foule	Colloque de l'Association des directeurs de police du Québec	23 au 26 mai 2017	Québec	Marc Desaulniers et Philippe Doucet
Le jeu au service de la formation	Conférence/atelier donné dans le cadre du *Bootcamp* : Stratégies de formation	31 mai 2017	Montréal	Andréanne Deschênes

Indicateur 10
Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Refonte du site Web – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Données sur le site Web :					
a. nombre de visites de la section « Nos formations » **(pages vues)**	28 857*	49 986	60 583	103 878	117 998
b. nombre de visites de la section « L'École en ligne » **(pages vues)**	16 076	23 057	24 424	31 289	40 078
c. nombre de **visiteurs** du site Web	203 862	328 133	273 266	301 321	378 259
Nombre de **visites** sur Moodle	54 185**	161 796	175 570	204 174	234 755
Nombre de **téléchargements** de documents au CIS/CFIS	13 392	N/D	N/D	8540***	17 410
Refonte du portail du CIS/CFIS – 2014-2015	s. o.	s. o.	P/A	A	s. o.
Nombre de visites sur CFIS - 2015-2016***	N/D	N/D	N/D	720	2 710
Nombre de visites sur CIS - 2015-2016***	N/D	N/D	N/D	11 952	14 676

* 7 mois d'utilisation.
** 4 mois d'utilisation.
*** Données disponibles à compter du 11 déc. 2015.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

SITE WEB

Le site Web de l'École en est à sa quatrième année d'existence. Une augmentation de la fréquentation de 13 % depuis l'an dernier est observée. Parmi les données statistiques de l'analyse de l'utilisation du site Web, il est intéressant de mentionner que l'article le plus consulté de l'année dans la section « l'École en ligne » est celui sur les nouveautés dans les conditions d'admission du PFIPG 2017-2018 et la certification préalable en tir.

RÉSEAUX SOCIAUX

	Abonnés	Hausse
Facebook	9 092	44 %
Twitter	646	59 %
LinkedIn	516	s. o. *

* En ligne depuis mars 2016.

MOODLE (PLATEFORME D'APPRENTISSAGE EN LIGNE)

Le portail Moodle-ENPQ a été implanté à l'ENPQ il y a maintenant un peu plus de six ans. Il s'agit d'un environnement numérique d'apprentissage (ENA) qui permet de bonifier et d'améliorer l'expérience d'enseignement et d'apprentissage dans différents cours offerts par l'École. Il permet, notamment, de diffuser aux étudiants et enseignants de la documentation pertinente pour les cours (documents PDF, vidéos, présentations multimédias, animations) et propose des activités destinées à soutenir l'apprentissage (formations en ligne, jeux-questionnaires, forums). Il permet également aux formateurs d'assurer un suivi sur les apprentissages des étudiants.

Comme c'était le cas lors du dernier exercice, la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle a connu une augmentation de 15 % du nombre de ses connexions et de 10 % du nombre de pages vues (2 979 115 pages vues en 2016-2017) comparativement au dernier exercice, grâce au lancement de diverses formations en ligne (Référentiel sur les biens infractionnels et formation sur la prévention des impacts psychologiques à la Corporation des services d'ambulance du Québec (CSAQ)).

CARREFOUR DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CIS) ET CARREFOUR FRANCOPOL DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CFIS)

Le CIS est un centre de documentation qui a la double responsabilité de la gestion de la bibliothèque et de la gestion des documents administratifs à l'École. Le centre administre deux portails qui sont les principales fenêtres d'interaction avec les clientèles. Le volet CIS dessert les clientèles régulières du continuum de la formation policière et les partenaires de la sécurité publique. Il contient 17 785 documents de type Web, vidéo, PDF et fiches papier à la disposition des partenaires de la sécurité publique du Québec. De ce nombre, 1 846 documents électroniques sont accessibles directement via le portail du CIS. Le CFIS est son équivalent pour les partenaires internationaux du réseau FRANCOPOL. Le CIS compte 10 235 membres et le CFIS, 920 membres.

Les portails du CIS et du CFIS présentent des sections thématiques contenant des liens vers les meilleures ressources disponibles (le Fentanyl, la radicalisation, la désescalade, les réalités autochtones, etc.). Ainsi, 17 410 téléchargements de documents ont été faits sur les portails pour l'année 2016-2017.

Indicateur 11 **Nombre d'initiatives médiatiques**					
CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Cible 2016-2017 (cible : 11)	A (9)	A (8)	A (10)	A (11)	A (14)

La formation policière suscite beaucoup l'intérêt des médias et de la société en général. Durant l'exercice 2016-2017, l'ENPQ a accordé plus d'une cinquantaine d'entrevues en vue de reportages ou d'articles. Les sujets suivants ont retenu l'attention des journalistes à plus d'une reprise :

- Les résultats de recherche sur le suicide par policier interposé;
- Les résultats de recherche sur les enquêtes indépendantes;
- Le travail des comédiens au sein des programmes de formation de l'ENPQ;
- La diminution des femmes au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie;
- Les formations offertes sur les techniques d'enquêtes en matière d'agression sexuelle;
- La formation policière autochtone et ses coûts;
- La mise en place de l'ESAP-ENPQ (épreuve standardisée d'aptitudes physiques) en remplacement de l'ancien test.

Par ailleurs, l'ENPQ publie une infolettre à l'intérieur de laquelle elle diffuse ses nouvelles à ses clientèles et partenaires. La plupart des articles sont partagés sur les réseaux sociaux, notamment sur Facebook, Twitter et LinkedIn.

Les publications sur le séjour des aspirants policiers à l'ENPQ suscitent toujours un grand intérêt, de même que celles qui font état de leur cérémonie de remise des attestations et de leur implication au sein de la communauté, notamment lors des inondations qui ont touché les citoyens de Nicolet.

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5
Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales

Indicateur 12
Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Adoption de la politique en 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.

Lors de l'exercice, la politique a été mise à jour afin d'y intégrer notamment une annexe concernant le programme de formation initiale des contrôleurs routiers.

Indicateur 13
Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Élaboration et mise en œuvre du processus – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.
Identification annuelle des cours/programmes visés	A	E/C	E/C	A	A
Bilan annuel de la mise en œuvre	A	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Au cours de l'année 2016-2017, les évaluations suivantes ont été effectuées :

- Gestion : 4;
- Enquête : 5;
- PFIPG : 2;
- Perfectionnement professionnel : 24;
- Formation des formateurs : 12;
- Services correctionnels : 10;
- Formation sur mesure : 34.

Indicateur 14
Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Finalisation de la révision des cours pour le programme court en gestion policière – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.
Développement d'une stratégie pour le 2e cycle en gestion – 2014-2015	E/C	E/C	N	A	s. o.
Proposition de réorganisation du baccalauréat en sécurité publique, selon le calendrier d'évaluation de programme de notre partenaire – 2015-2016	s. o.	s. o.	s. o.	E/C	E/C

1er CYCLE UNIVERSITAIRE

Le baccalauréat en sécurité publique est soumis à une évaluation périodique par l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). Les travaux débuteront officiellement à l'automne 2017 et seront menés par un comité spécifique au dossier. L'École sera activement engagée dans la démarche avec son partenaire.

Projets de cohortes universitaires

La cohorte du programme court en gestion du Service de police de la Ville de Québec (SPVQ) s'est terminée avec la diffusion du cours *Activité d'immersion à la fonction du cadre de premier niveau* (PPU-1040) dans les locaux de formation du SPVQ au printemps 2017. Le lancement d'une nouvelle cohorte est prévu à l'automne 2017.

Des démarches ont eu lieu afin de valider l'intérêt pour le lancement d'une cohorte fermée du Certificat en intervention policière sur la Rive-Sud de Montréal. Plus de 60 étudiants ont signifié leur intérêt et ont été admis dans la cohorte. Le premier cours du certificat *Processus d'enquête - HE* (CRI-1002) est prévu pour l'automne 2017.

La DAFM en partenariat avec l'UQTR, l'École nationale des pompiers du Québec, le Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs ainsi que Contrôle routier Québec, travaillent conjointement à développer un certificat de 30 crédits en sécurité publique s'adressant à toutes ces clientèles en sécurité publique.

2e CYCLE UNIVERSITAIRE

Une première diffusion du cours *Activité de synthèse en management en sécurité publique* (PPU-6001) a eu lieu à l'hiver 2017. Cette première expérience en co-enseignement a permis d'identifier des pistes d'amélioration pour le futur. Le cours fera l'objet d'une réflexion à l'automne 2017 avant une prochaine diffusion à l'hiver 2018. Deux nouvelles cohortes ont débuté le programme à l'automne 2016, soit une à Montréal et une à Lévis.

Entente financière

Les travaux conjoints entre l'ENPQ et l'UQTR ont mené à la rédaction d'une entente financière qui était en processus de validation au 30 juin. Cette entente inclut les cours de premier et de deuxième cycle.

Indicateur 15
Mise en place de la structure de recherche

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Politique institutionnelle de la recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	N	A	s. o.	s. o.
Politique d'intégrité en recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	E/C	A	s. o.	s. o.
Constitution d'un programme de recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	E/C	E/C	A	s. o.	s. o.
Constitution d'un calendrier de recherche – Mise à jour annuelle	A	A	A	A	A
Rédaction d'un bilan annuel de l'ensemble des activités de recherche réalisées	A	A	A	A	A
Politique sur les conflits d'intérêts en recherche – Adoptée le 4 décembre 2014	s. o.	E/C	A	s. o.	s. o.
Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains – Adoptée le 27 mars 2015	s. o.	E/C	A	s. o.	s. o.
Comité d'éthique de la recherche – Entente signée le 27 mars 2015	s. o.	E/C	A	s. o.	s. o.

Étant donné que l'ensemble des cibles a été traité au cours des exercices précédents, nous présentons ci-après uniquement le calendrier de recherche du CRDS. Les activités de recherche menées en 2016-2017 ont permis de contribuer aux réflexions sur des sujets d'actualité ayant un intérêt pour les partenaires du continuum de formation policière.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Calendrier de recherche et bilan du CRDS		
Nom du projet	**État**	**Échéance**
Agrément terrain des agents évaluateurs (phase 3) : Étude de suivi de l'efficacité de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues	Terminé	Octobre 2016
Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule	Terminé	Mars 2017
Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles	En cours	Septembre 2017
Révision du test TAP-ENPQ (test d'aptitudes physiques)	En cours	Septembre 2017
Intervention des policiers-patrouilleurs auprès de personnes en crise munies d'une arme blanche	En cours	À déterminer
Le suicide par policier interposé : un regard sur les événements québécois	En cours	Juin 2018
Validation des signes précurseurs d'une agression imminente lors d'interventions policières	En cours	À déterminer
Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante (2011-2015)	En cours	Avril 2018
Travaux de l'Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles : production d'études et suivi du taux de placement des diplômés de l'École	En cours	En continu
Projets auxquels le CRDS collabore		
La formation des attitudes des candidats à la profession policière face à l'emploi de la force (collaboration avec M. Rémi Boivin, Université de Montréal (UDM))	Terminé	Mars 2017
Efficacité des modalités de soutien postformation dans le cas des entrevues d'enquête lors d'agressions sexuelles envers des enfants (NICHD – *National Institute of Child Health and Human Development*) (collaboration avec Mme Mireille Cyr, UDM)	En cours	Mars 2019

Indicateur 16

Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Bilan annuel des initiatives tous domaines confondus	A	A	A	A	A

Cet indicateur permet de suivre l'ensemble des actions mises de l'avant par l'ENPQ visant les meilleures pratiques reliées au domaine policier ou à ses autres champs d'expertise, dans une perspective d'évolution sociale et technologique.

ENRICHISSEMENT DE LA FORMATION INITIALE EN PATROUILLE-GENDARMERIE

Un grand chantier a été mis en place en 2016-2017 pour enrichir le PFIPG par le biais des projets suivants :

Révision de l'horaire

Une révision en profondeur de l'itinéraire de formation du PFIPG a permis de faire certains ajustements selon de nouvelles exigences pédagogiques, d'intégrer des contenus reliés à des problématiques contemporaines demandés par le ministère de la Sécurité publique ou les organisations policières, de modifier, lorsque possible, l'emplacement des épreuves certificatives et finalement d'intégrer les activités périscolaires à l'horaire de manière à avoir une idée plus juste du nombre réel d'heures qu'occupe le programme.

Étude de faisabilité pour l'ajout d'une semaine complémentaire et préalable en ligne

Avec l'essor de la formation en ligne et l'augmentation des contenus offerts au PFIPG, la faisabilité d'ajouter une « semaine 0 » en ligne au PFIPG a été évaluée. La constitution d'un itinéraire pédagogique structuré d'activités de formation en ligne à distance et préalables à l'entrée à l'ENPQ a été proposée comme avenue de modernisation. Le concept d'une semaine préalable prend ici le sens d'une période organisée et encadrée de préparation obligatoire pour tous les aspirants policiers ayant reçu la confirmation de leur date d'entrée à l'ENPQ (réservistes inclus).

Étude de faisabilité et acquisition d'un système de répartition assistée par ordinateur et de terminaux véhiculaires

Les véhicules équipés de terminaux véhiculaires sont de plus en plus fréquents dans les organisations policières compte tenu des nouveaux systèmes de répartition assistés par ordinateur. Afin de s'arrimer à cette nouvelle réalité, l'École a effectué une étude comparative auprès d'organisations policières et a fait l'acquisition du système Emergensys. L'implantation a débuté avec un projet pilote lors des quatre premières sorties de la 183e cohorte avec un répartiteur, un instructeur superviseur, six aspirants policiers et trois véhicules équipés. Le projet pilote ayant été concluant, les terminaux véhiculaires seront déployés en 2017-2018 dans tous les véhicules de la flotte utilisée pour les sorties policières au PFIPG.

APPROCHE INNOVANTE EN GESTION DE PROJETS

L'École prend également des actions pour être au fait des meilleures pratiques de gestion, plus précisément en gestion de projets. Cette année, Sciforma, un nouveau logiciel de gestion de portefeuille de projets permettant plus d'efficience et un meilleur partage de l'information, a été implanté. À cet effet, le 26 avril 2017, dans le cadre de la 13e édition du Colloque en gestion de projet de PMI Lévis-Québec, un lieu d'échange et de formation sur les dernières tendances et les incontournables en gestion de projet, le bureau de projets a présenté son projet d'implantation et le nouvel outil.

La participation aux événements suivants a permis à l'École d'être au fait des meilleures pratiques :

- Participation de la responsable du développement pédagogique au *Bootcamp* – Stratégie de formation;
- Participation d'un conseiller pédagogique au Colloque du réseau d'enseignement francophone à distance du Canada (REFAD) 2017;
- Participation de plusieurs experts et instructeurs en emploi de la force de l'École à la formation en communication tactique Judo verbal;
- Participation de l'expert-conseil en emploi de la force et du conseiller en emploi de la force (tactique et tir) à une formation comme instructeur et officier de sécurité au Plateau d'exercices de combat rapproché (PECR), diffusé par *Millbrook Tactical Group of Companies*;
- Participation de l'expert-conseil en sécurité routière à une formation sur les tests salivaires relative à l'utilisation d'appareils de détection de drogues.

Indicateur 17
Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Maintenir un taux d'avancement annuel des actions prévues de 85 %	N (80 %)	A (89 %)	A (90 %)	A (85 %)	A (94 %)
État des lieux annuel	A	A	A	A	A

Afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales et pour donner suite aux recommandations émises, par exemple lors de la production de rapports d'enquête, plusieurs plans d'action gouvernementaux sont mis en place par le ministère de la Sécurité publique (MSP) ou par d'autres ministères. L'École accorde une grande importance à ces préoccupations sociales reliées à la formation policière. À cet égard, elle s'engage en déterminant des actions spécifiques pour chacune des réalités sociales afin que la formation policière soit toujours à la fine pointe.

Les principales thématiques qui ont eu des impacts sur les activités de l'École et sur la formation sont : les réalités autochtones, dont l'enlèvement et la disparition en lien avec les enquêtes sur les femmes et les filles autochtones assassinées et disparues, la santé mentale et l'itinérance par le biais de la désescalade, la lutte contre la radicalisation et la violence conjugale.

OBJECTIF 6
Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage

Indicateur 18
Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Plan d'intégration des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage – 2013-2014	s. o.	N	E/C	A	s. o.

Le plan d'intégration des TIC offre des balises pour l'intégration future des technologies dans l'enseignement et l'apprentissage et permet de structurer les démarches de formation offertes pour améliorer la culture technopédagogique. Au cours de l'année 2016-2017, l'École a poursuivi les activités initiées au cours des années précédentes en matière d'intégration des TIC en formation. Parallèlement, de nouvelles avenues ont été explorées :

- Déploiement de l'expertise technopédagogique dans un centre de formation;
- Ajout de tuteurs en formation en ligne (formation désescalade);
- Itinéraire de formation préparatoire en ligne pour les aspirants policiers;
- Intégration d'une passerelle de type IMS-LTI permettant de brancher la plateforme d'apprentissage en ligne de l'École à celle d'un client;
- Disponibilité de séminaires en mode visioconférence.

OBJECTIF 7
Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur

Indicateur 19
Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Nombre d'heures-personnes de formation/perfectionnement	4 468	3 898	2 963	3 734	7 073
Une séance d'information/formation par semestre obligatoire pour tous les formateurs visant spécifiquement le renforcement de la culture d'évaluation des apprentissages	A	A	A	A	A
Nombre de rencontres de concertation par année (cible : 50)	A (20)	A (29)	A (63)	A (145)	A (74)

Indicateur 20
Nombre d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Nombre d'activités par année (15)	A (19)	A (29)	A (21)	A (16)	A (17)

RÉSEAU D'INSTRUCTEURS ET DE MONITEURS

Le réseau d'instructeurs et de moniteurs aura bénéficié d'activités de formation telles qu'un séminaire sur la capacité de conduite affaiblie par la drogue, des certifications annuelles en emploi de la force comme une formation sur l'arme à impulsions électriques X2, une requalification en intervention tactique – les poursuites policières et les techniques d'immobilisation provoquée, et finalement une formation sur les mesures transitoires du cinémomètre Doppler.

OBJECTIF 8

Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure

Indicateur 21
Nombre d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Calendrier annuel des cours à analyser	A	A	A	A	A
Analyses diagnostiques pour 100 % des cours mis au calendrier	A	A	A	A	A
Bilan annuel de mise en œuvre des recommandations	A	A	A	A	A

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Lors de la préparation du calendrier annuel des cours, chaque activité de formation est analysée. Cet exercice permet de modifier, au besoin, certains éléments comme les ressources humaines allouées, les préalables requis, le matériel pédagogique, la durée, le nombre de groupes prévus et le lieu de diffusion, afin de proposer à nos clients une offre contemporaine de formation. Voici quelques exemples de modifications effectuées au cours de l'année :

Nouvelle formation en ligne :

- *Désescalade – État mental perturbé* (FOR-1055);

Nouvelles formations :

- *Instructeur et officier de sécurité au plateau d'exercices en combat rapproché* (FOR-0044);
- *Désescalade – État mental perturbé (volet pratique)* (FOR-0045);
- *Coordonnateur d'information sur la menace terroriste* (ENQ-0083), formation diffusée par la GRC en collaboration avec le SPVM, la SQ et l'ENPQ.

Formations mises à jour :

- Réduction de 3 à 2 jours de diffusion de la formation *Arme à impulsions électriques X2* (FOR-1054) ainsi que production de nouvelle documentation et diffusion d'une mise à niveau aux moniteurs et instructeurs;
- *Contrôle de foule – Chef de section ou de peloton (cotes d'alertes 1,2 et 3)* (FOR-2050);
- *Code de la sécurité routière (SER-1006).*

Formations révisées :

- *Alco-Sensor FST – Le moniteur - Requalification (SER-2053)* révision et intégration d'une activité en ligne sur Moodle;
- *Tir au pistolet – Le moniteur (FOR-2025)*, révision de l'approche sous l'angle de coaching;
- *Technicien qualifié en alcootest – Datamaster DMT-C* (SER-1050), allégement de la formation.

Des rencontres annuelles de consultation des organisations policières facilitent l'échange sur leurs besoins en formation. Les plans et bilans complétés par les corps de police permettent également d'obtenir de l'information sur les besoins en formation. Finalement, des formulaires d'évaluation des enseignements sont remplis par notre clientèle à la suite des cours, et les commentaires formulés sont pris en considération dans le cadre de ce processus.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Indicateur 22 Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance					
CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Nombre d'heures-personnes au 30 juin 2017 – Tableau 29	A	A	A	A	A

L'École suit l'évolution de son offre de service auprès de ses clients. La diversification des modes d'organisation et de prestation des activités de formation est au centre de cette stratégie. Voici quelques constats tirés de l'analyse du tableau 29 du présent rapport.

Tableau comparatif du portrait des activités de formation hors établissement
(proportion des activités de formation en nombre d'heures-personnes et excluant les formations en déconcentration)

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Formation initiale enquête	32,6 %	39,3 %	36,9 %	39,9 %
Formation initiale gestion	12,9 %	46,6 %	27,6 %	27,9 %
Perfectionnement professionnel	8,3 %	16,3 %	15,5 %	25,4 %
Total	15,4 %	28,9 %	23,4 %*	30,0 %

* Une erreur s'est glissée dans le total 2015-2016. Celui-ci a donc été révisé.

Comme il est constaté à partir des données du tableau ci-dessus, les activités de formation policière hors établissement sont passées de 23,4 % en 2015-2016 à 30 % en 2016-2017. Cette augmentation est principalement due à une hausse des activités de perfectionnement professionnel. Ceci signifie que l'École a répondu au besoin du client en offrant davantage de formations en région. À cette proportion, s'ajoutent les heures de formation données en déconcentration par le réseau de moniteurs dans les différentes organisations policières du Québec, soit 51 411 heures-personnes ou 35 % du total des formations au perfectionnement professionnel en 2016-2017.

Indicateur 23 Opérationnalisation d'antennes[1] pour les formations hors établissement					
CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Antenne de Québec avec le SPVQ – 2012-2013	N	A	s. o.	s. o.	s. o.
Opérationnaliser deux autres antennes d'ici 2016	s. o.	s. o.	E/C	E/C	N

OPÉRATIONNALISATION D'ANTENNES POUR LES FORMATIONS HORS ÉTABLISSEMENT

Étant donné la difficulté à trouver des locaux chez ses partenaires, et compte tenu de la capacité organisationnelle de l'École à développer des contenus de formation pouvant être offerts à distance, le projet d'installer d'autres antennes permanentes a été abandonné. Au cours des prochaines années, l'École identifiera les opportunités de formation pour animer son antenne de Québec et ainsi se déployer davantage auprès d'un plus grand nombre de policiers.

[1] Antenne : établissement qui assure des services d'enseignement ou des services administratifs à l'extérieur de l'établissement principal auquel il est subordonné.

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9

Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail

Indicateur 24

Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Bilan déposé annuellement en comité de direction	A	A	A	A	A

TRAVAIL COLLABORATIF INTRADIRECTION

Une dizaine d'activités totalisant une centaine de rencontres au sein des différentes directions ont été tenues au cours de l'exercice. Des rencontres périodiques des équipes de travail ont été instaurées au sein de chacune des directions favorisant ainsi la collaboration entre le personnel, un meilleur suivi des priorités et une redéfinition des stratégies au besoin.

TRAVAIL COLLABORATIF INTERDIRECTIONS

Le travail collaboratif interdirections favorise la concertation entre les intervenants et une adhésion aux objectifs institutionnels. Les rencontres de concertation visent à préparer la prise de décision par une autre instance, par exemple la régie pédagogique, la régie des ressources de formation ou le comité de direction.

Indicateur 25

Mise en place du processus d'appréciation du personnel

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Élaboration d'un calendrier d'implantation – 2012-2013	A	A	s. o.	s. o.	s. o.
100 % des employés rencontrés en 2015-2016	N (24 %)	A (60 %)	A (81 %)	N (65 %)	N (58 %)

Au 30 juin 2017, l'École a atteint 58 % de la cible établie à 100 %. L'écart du résultat comparativement à l'objectif s'explique principalement par la charge de travail des gestionnaires dans un contexte de croissance des activités de l'École.

Indicateur 26

Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Première mesure par le biais d'un sondage maison – Premier suivi en 2013-2014	s. o.	A	s. o.	s. o.	s. o.
Intégration des recommandations dans les plans de travail/projets – 2014-2015	s. o.	s. o.	N	A	s. o.
Deuxième mesure par le biais d'un sondage : Participation au défi « Employeurs inspirants » en 2015-2016	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Le comité QVT (qualité de vie au travail) poursuit l'objectif de recommander des solutions pour améliorer le bien-être des employés dans leur milieu de travail. Le comité s'est réuni à quelques reprises pour établir un calendrier d'activités. Il a fait des propositions d'activités pour la semaine des ressources humaines qui se tient en avril de chaque année. La Journée de la femme et la Saint-Valentin ont encore une fois été soulignées. Finalement, le comité s'est impliqué dans l'organisation du Défi Santé et une nouvelle salle de relaxation pour les employés a été inaugurée.

Indicateur 27
Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Refonte de l'intranet – 2013-2014 (lancement le 8 mai 2014)	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.
À partir du portrait de juin 2016, progression du nombre de visites	s. o.	s. o.	A	N	N

Bien que l'intranet soit en évolution constante de façon à mieux répondre aux besoins de communication de la direction et du personnel de l'École, les visites sur l'intranet changent peu. Elles sont, en moyenne, de 200 sessions par jour en semaine. La cible est non atteinte pour 2016-2017, car une baisse de 0,4 % du nombre de sessions ouvertes est notée (43 543 sessions ouvertes en 2016-2017 comparativement à 43 735 sessions en 2015-2016).

OBJECTIF 10
Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève

Indicateur 28
Nombre d'heures-personnes de formation du personnel

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Portrait au 30 juin 2017 :					
Pour le personnel (heures-personnes)	8 444	7 635	4 925	6 214	9 293
Pour les gestionnaires (heures-personnes)	1 144	1 165	347	680	1 087
Rédaction d'un bilan annuel des thématiques abordées	A	A	A	A	A

Durant l'année 2016-2017, il y a eu 10 380 heures-personnes de formation, pour un total de 257 employés. Ces heures-personnes de formation sont regroupées dans quatre catégories types, soit : les formations qualifiantes, les cours de perfectionnement, les inductions et les colloques ou congrès. On compte une quarantaine d'activités différentes pour chacune des quatre catégories. Les heures de formation sont à la hausse due à la croissance des activités.

Indicateur 29
Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Bilan annuel d'utilisation de l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs	A	A	A	A	A
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec la gestion des savoirs et de la connaissance	A	A	A	A	A
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec le transfert d'expertise et d'expérience	A	A	A	A	A

BILAN ANNUEL D'UTILISATION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DÉDIÉE À LA GESTION DES SAVOIRS

Les activités pour lesquelles l'École a utilisé l'enveloppe budgétaire mentionnée ci-dessous ont déjà fait l'objet d'une reddition de compte dans le présent rapport. Le lecteur peut se référer aux indicateurs du tableau ci-dessous pour plus de détails.

Dépense budgétaire dédiée à la gestion des savoirs		Orientation 1 – Indicateur						Orientation 2 – Indicateur		
Types d'activités	**% de l'enveloppe**	**2**	**3**	**5**	**7**	**8**	**9**	**16**	**17**	**20**
Mise à jour et développement de cours	70 %							•		
Comités de travail	13 %	•								•
Stages d'observation en milieu policier	8 %				•					
Conférences et publications	5 %					•	•	•		
Meilleures pratiques	2 %			•				•	•	
Séminaires thématiques	1 %			•				•		•
Concertation disciplinaire	1 %			•						

TRANSFERT D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

Au-delà de 6 000 heures ont été consacrées en 2016-2017 à des activités d'apprentissage permettant l'acquisition de compétences chez le personnel formateur.

Une dizaine d'employés nouvellement arrivés en poste ont pu bénéficier d'activités de transfert de connaissance.

Indicateur 30
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.

OBJECTIF 11
Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle

Indicateur 31
Nombre de processus révisés

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Identification des processus à réviser – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.
Élaboration d'un calendrier de révision des processus identifiés – 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.	s. o.
Nombre de processus révisés par année selon le calendrier établi	s. o.	E/C	E/C	E/C	A
Mise à jour annuelle du calendrier de révision des processus	s. o.	A	A	A	s. o.

ACTIONS ENTREPRISES

Le développement de nouvelles formations en ligne a amené l'École à établir et à revoir ses processus d'inscription avec ou sans relevé de notes. Comme ces processus touchent la plateforme de formation en ligne Moodle et le système des dossiers scolaires EduZone, plusieurs rencontres de travail ont eu lieu entre l'Organisation scolaire (OS), le Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme (CEPDEP), la DPP et le Service des ressources matérielles et des technologies de l'information (SRMTI) pour clarifier et optimiser les rôles et responsabilités ainsi que convenir d'orientations.

Lors d'une rencontre les 11 et 12 avril 2017, les gestionnaires ont consacré une journée de réflexion pour établir les bases de la révision du modèle de financement (contribution de 1 % des corps de police) afin de mieux répondre aux besoins des

clientèles. L'activité visait à faire le point sur le modèle existant, à identifier les paramètres et critères d'un nouveau modèle, à réaliser un atelier sur la « nouvelle recette de financement » et à établir un plan d'action.

Indicateur 32
Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel (PP)

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Publication du calendrier de l'offre de cours de PP	10 mai	5 mai	22 mai	30 mai	20 juin
Taux d'annulation	9,1 %	5,9 %	12,2 %	6,6 %	5,8 %
Taux de report des cours	2,3 %	3,9 %	4,8 %	4,7 %	3,3 %
Taux de cours ajoutés à l'offre de début d'année (formation à la demande)	21,8 %	19,9 %	23,5 %	20,3 %	27,7 %

Cet indicateur permet à l'École de poursuivre deux objectifs : mieux planifier ses besoins logistiques liés à la formation et mieux répondre aux demandes des clients en analysant les taux d'annulation et de report des cours de perfectionnement professionnel. Ainsi, pour l'année en cours, la DPP a donné 899 cours et a été dans l'obligation d'en annuler 52. La raison principale de l'annulation des cours a été le manque d'inscriptions, tandis que les raisons de reports de cours (30) étaient diverses (manque d'inscriptions, manque de ressources, conflit d'horaire, etc.). Plusieurs cours ont été ajoutés (249) pour répondre aux besoins des clients ainsi que pour des requalifications de moniteurs et d'instructeurs des corps de police.

Indicateur 33
Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Identification annuelle des facteurs critiques – Mesure d'impacts sur la capacité organisationnelle	A	A	A	A	A
Élaboration d'une stratégie annuelle de suivi des facteurs critiques	A	A	A	A	A
Bilan annuel du suivi des facteurs critiques sur la prise de décision	A	A	A	A	A

Au cours de l'année 2016-2017, l'École a identifié deux facteurs critiques prioritaires :

1) La mise en place d'une régie pédagogique :
La régie pédagogique est composée de la Direction de la formation policière (DFP), de la DAFM, de la DDPS et de l'OS. Elle a pour mission la concertation dans la prise de décision pour toute question relative à la formation, à la pédagogie et à l'harmonisation des enseignements. Les grands dossiers traités lors des quinze rencontres ont été le déploiement d'une la formation en cinémométrie Doppler, le nouveau système de codification des cours et programmes de l'École, ainsi que les modalités de qualification et de requalification des membres d'un groupe d'intervention ou groupe tactique d'intervention (GI/GTI).

2) La mise en place d'une régie de la planification logistique :
La mise en place d'un nouveau groupe appelé la régie de la planification logistique, se rencontrant régulièrement sous forme de « scrum », a permis d'améliorer l'agilité et la rapidité de réponse aux besoins des clients internes et externes de l'École, sur le plan de l'utilisation des services et des locaux.

Indicateur 34
Programmation annuelle en ressources informationnelles

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Élaboration de la programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI)	A	A	A	A	A
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	A	A	A	A	A

Tel que décrit dans la section Ressources informationnelles du présent rapport, la PARI et le BARRI ont fait l'objet d'une reddition complète. Les dossiers informationnels majeurs traités au cours de l'exercice sont également dans cette section.

Indicateur 35
Identification des projets de modernisation des infrastructures

CIBLES	RÉSULTATS				
	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Construction et aménagement des installations d'un nouveau pavillon	A	A	A	A	s. o.
Déconstruction du pavillon Marguerite-D'Youville et aménagement du stationnement et d'un espace vert	s. o.	s. o.	E/C	A	s. o.
Modification du système de climatisation	s. o.	s. o.	A	s. o.	s. o.
Réfection des toitures des pavillons de formation	s. o.	s. o.	A	s. o.	s. o.
Réaménagement du poste d'accueil	s. o.	A	s. o.	s. o.	s. o.
Réaménagement du poste de sécurité	s. o.	A	s. o.	s. o.	s. o.
Protection des murs du pavillon tactique	-	-	-	E/C	A
Réfection des murs de maçonnerie du bloc G	-	-	-	-	A
Aménagement d'un cénotaphe autochtone	-	-	-	-	A

Après quelques mois d'utilisation, l'École a constaté l'usure prématurée des murs du pavillon tactique dans certaines zones. Étant donné les scénarios à caractère opérationnel, des ajouts ont été faits afin de protéger les murs.

Un cénotaphe autochtone fut installé sur le campus au cours de l'exercice.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

2016-17

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information

Président

Yves Guay
Directeur général

Membres

Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie
Directrice des ressources humaines

Pierre Savard
Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Julie De Blois
Responsable de l'Organisation scolaire et registraire

Patrick Lefebvre
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre St-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

L'École respecte les obligations du Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels. Ces obligations sont, entre autres, la diffusion des dépenses de l'organisme et la diffusion des documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès, accompagnées de la décision anonymisée du responsable de l'accès aux documents, à l'exception de certains documents que prévoient les articles 23, 24, 28, 28.1, 29, 29.1 et 55 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnel (RLRQ, chapitre A-2.1).

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 143 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 21 à la page suivante).

Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 21
Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées

Demandes reçues	Réponses totales	Réponses partielles	Refus	Délais de réponse	Révision auprès de la commission	Taux de réponse	Accommodements raisonnables
143	126	11	6	30 jours (100 %)	2	100 %	Aucun

Nature des principales demandes

- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Plans de cours
- Précis de cours
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiches d'appréciation comportementale
- Portfolio
- Confirmations de réussite du programme
- Statistiques diverses

Comme prévu au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r.2), l'École doit expliquer la raison d'un refus.

Dans quatre cas, les personnes voulaient certains précis de cours remis aux policiers lors d'une formation en perfectionnement professionnel. L'École a refusé de donner accès aux documents, car il ne s'agit pas de documents administratifs, mais bien du matériel pédagogique. Dans deux autres cas, les demandes concernaient des renseignements personnels à caractère confidentiel.

Les articles suivants de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) ont été invoqués pour motiver un refus total :

- Les articles 28 et 29 concernant des renseignements ayant des incidences sur l'administration de la justice et la sécurité publique;
- Les articles 53, 59 concernant le caractère confidentiel des renseignements personnels.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire

Le directeur des affaires institutionnelles et des communications est le mandataire chargé de l'application de la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) au sein de l'École, laquelle compte plus de 50 employés. Il est aussi chargé de l'application et de la mise à jour de la *Politique linguistique* (POL 01-01) de l'École.

L'École compte également un comité permanent sur la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, lequel est composé de sept membres. Ce comité s'assure que la *Politique linguistique* de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Politique linguistique institutionnelle

À la suite de l'adoption par le Conseil des ministres, en mars 2011, de la nouvelle Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, l'École a mis à jour sa *Politique linguistique* pour se conformer aux modifications apportées à la politique gouvernementale. Ce projet a été adopté par le comité de direction de l'École le 16 juin 2015 et a été transmis pour commentaires et avis à l'Office québécois de la langue française (OQLF). Les commentaires de l'OQLF ont été reçus en avril 2017 et sont présentement en intégration dans la politique.

Lorsque les commentaires auront été intégrés, le projet de politique linguistique sera réacheminé à l'OQLF pour un avis officiel. Dès la réception de l'avis officiel, l'École présentera la version finale de sa *Politique linguistique* au conseil d'administration pour approbation finale.

Au cours du présent exercice, l'École a diffusé dans son intranet des capsules linguistiques tirées de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française. Durant le prochain exercice, l'École compte organiser une activité de communication pour son personnel lorsque la nouvelle *Politique linguistique* aura été approuvée par son conseil d'administration.

Politique de financement des services publics

Comme l'exige la politique de financement des services publics, l'École applique depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification au regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École applique depuis 2002 la règle d'indexation publiée dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r. 0.1.1) publié dans la Gazette officielle du Québec.

Au cours de l'année financière 2016-2017, la variabilité importante des revenus amène un écart sur les taux de financement prévus. Cet écart est engendré par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et leur provenance.

Le tableau 22 présente les résultats obtenus au 30 juin 2017, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 22
Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers de $)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification[1]	Coût total[2]	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	8 374,4 $	14 224,9 $	59 %[2,3]	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Mai 2016	2 241,6 $	4 185,9 $	54 %[1,2,3]	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Mai 2016	3 243,9 $	4 697,1 $	69 %[1,2,3]	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Avril 2016	470,3 $	366,5 $	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Avril 2016	2 714,5 $	5 519,6 $	49 %	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Mai 2016	2 175,2 $	6 323,2 $	34 %[3,4]	109 %
Total				**19 219,9 $**	**35 317,2 $**		

* Légende :
CS-D : Coûts des services – coûts de diffusion.
CS-T : Coûts des services – ensemble des coûts.
MAG : Prix du marché ou comparable à celui d'un autre gouvernement.
** Établi en fonction du *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r. 0.1.1).

Explication des écarts :
[1] Pour 2016-2017, 48 % des revenus proviennent du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.
[2] Les coûts reliés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec relative à celui-ci. Les taux de financement prévus ne considèrent pas les coûts relatifs au loyer. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et la provenance des clientèles selon le périmètre comptable.
[3] Les contributions des corps de police autres que celle de la Sûreté du Québec sont réparties dans les différents programmes de formation.
[4] Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. Le volume d'activités important a donc un impact sur le niveau de financement.

Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteur d'activités. Pour l'exercice 2016-2017, le conseil d'administration de l'École a approuvé un budget équilibré le 14 avril 2016.

Ainsi, en complément d'information aux états financiers figurant dans ce rapport, le cadre de gestion budgétaire présentant les différents éléments qui composent les activités de l'École est présenté au tableau 23. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement policier, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités des directions administratives et de soutien.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités. Les activités de la DAFM sont composées des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicière et en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone, les agents des services correctionnels, les constables spéciaux ainsi que des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP). Les activités du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaire et de la location des locaux.

Tableau 23
Cadre de gestion budgétaire (en milliers de $)

	Activités subventionnées					
	Budget 2017	Réel 2017	Réel 2016	Écart réel $	Variation %	
Revenus						
Contribution des corps de police	14 093 $	14 053 $	13 932 $	121 $	1 %	
Subvention du gouvernement	5 395 $	5 395 $	5 770 $	(375 $)	- 6 %	
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 928 $	2 910 $	2 935 $	(25 $)	- 1 %	
Perfectionnement policier	2 611 $	2 973 $	2 493 $	480 $	19 %	1
Autres	944 $	845 $	754 $	91 $	12 %	
	25 971 $	26 176 $	25 884 $	292 $		
Charges						
Direction générale	932 $	914 $	802 $	112 $	14 %	2-6
Direction affaires institutionnelles et communications	1 140 $	1 017 $	896 $	121 $	14 %	2-6
Portefeuille de projets	75 $	294 $	75 $	219 $	292 %	3
Direction des ressources humaines	2 053 $	2 244 $	2 770 $	(526 $)	- 19 %	4
Direction du développement pédagogique et des savoirs	2 439 $	2 428 $	2 018 $	410 $	20 %	2-6
Direction formation policière en patrouille-gendarmerie	6 017 $	5 750 $	5 712 $	38 $	1 %	
Direction du perfectionnement policier	3 887 $	3 946 $	3 428 $	518 $	15 %	1-2
Direction des services administratifs et technologiques	2 733 $	2 380 $	2 072 $	308 $	15 %	2-6
Amortissement	632 $	726 $	692 $	34 $	5 %	
Dépense de loyer	9 051 $	8 633 $	8 357 $	276 $	3 %	
Loyer imputé aux activités	(1 669 $)	(1 741 $)	(1 448 $)	(293 $)	20 %	5
Recouvrement soutien activités non subventionnées	(1 007 $)	(1 060 $)	226 $	(1 286 $)	- 569 %	6
	26 283 $	25 531 $	25 600 $	(69 $)		
Excédent (déficit) des activités	(312 $)	645 $	284 $	361 $		
Direction des activités et de la formation sur mesure						
Revenus	4 377 $	5 141 $	3 461 $	1 680 $	49 %	7
Charges	4 309 $	4 521 $	3 363 $	1 158 $	34 %	
	68 $	620 $	98 $	522 $		
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités						
Revenus	4 945 $	4 844 $	4 130 $	714 $	17 %	8
Charges	4 755 $	4 760 $	4 359 $	401 $	9 %	
	190 $	84 $	(229 $)	313 $		
Autres activités						
Revenus	246 $	577 $	394 $	183 $	46 %	9
Charges	192 $	505 $	290 $	215 $	74 %	9
	54 $	72 $	104 $	(32 $)		
Excédent (déficit) des activités	312 $	776 $	(27 $)	803 $		
Excédent des activités subventionnées	(312 $)	645 $	284 $	361 $		
Excédent des activités non subventionnées	312 $	776 $	(27 $)	803 $		
Excédent (déficit) total	**0 $**	**1 421 $**	**257 $**	**1 164 $**	- 453 %	

Explication des écarts

[1] Augmentation du nombre d'inscriptions pour le perfectionnement policier, particulièrement dans le domaine de l'enquête et de la gestion. Les dépenses de diffusion sont en corrélation avec cette hausse d'activités.

[2] Plusieurs postes étaient vacants depuis 2015. Au cours de l'année 2017, certains postes ont été comblés avec la reprise des activités. Cette reprise a également eu un impact sur les dépenses de fonctionnement.

[3] Rétablissement du niveau d'investissement selon les besoins de développement.

[4] Provision d'un montant estimé important en 2016 dans le dossier du maintien de l'équité salariale des fonctionnaires.

[5] Recouvrement plus important pour les locaux de formation en raison du niveau d'activités plus élevé en 2017 pour l'ensemble des directions de formation.

[6] Comptabilisation d'une façon différente des recouvrements pour le soutien aux activités non subventionnées dans le budget et le réel de 2017. La contrepartie se retrouve dans les directions de soutien.

[7] Augmentation des revenus de la formation sur mesure en lien avec la hausse générale du niveau d'activités. Entre autres, les inscriptions de la formation initiale des agents des services correctionnels sont passées de 84 à 276. Les dépenses de diffusion sont en corrélation avec cette hausse d'activités.

[8] Impact favorable sur les revenus de l'hôtellerie découlant de la reprise des activités (**Réel 2017 : 74 064 jours**, réel 2016 : 70 639 jours).

[9] Autres activités incluent : les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traductions, prêts d'employés), les colloques, la vente de matériel pédagogique et les subventions de recherche. En 2017, la subvention d'un projet de recherche et les dépenses afférentes sont incluses dans ce type d'activité.

Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (L.Q. 2014, chapitre 17) (LGCE) est entrée en vigueur le 5 décembre 2014. Dans le cadre de cette loi, les ministères et organismes doivent faire état, dans leur rapport annuel, des contrats de services octroyés et du dénombrement de leurs effectifs en regard de la cible fixée par le Conseil du trésor.

Tableau 24 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017	Nombre	Valeur ($)
Contrats de services avec une personne physique[1]	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique[2]	17	1 666 047 $
Total des contrats de services	**17**	**1 666 047 $**

[1] Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.

[2] Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Au tableau 30, nous retrouvons la répartition de l'effectif pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, par catégorie d'emploi, requise pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujetti à la Loi sur la fonction publique, et ce, à la suite de l'entrée en vigueur de la LGCE.

Tableau 25 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 par catégorie d'emploi	Heures rémunérées 2016-2017	Heures rémunérées 2015-2016	Écart
Personnel d'encadrement	34 543	33 269	1 274
Personnel professionnel	86 644	82 723	3 921
Personnel enseignant	80 938	76 349	4 589
Personnel de bureau, technicien et assimilé	158 103	162 208	- 4 105
Agents de la paix	31 600	34 776	- 3176
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	40 894	44 995	- 4 101
Étudiants et stagiaires	3 669	2 530	1 139
Total des heures rémunérées	436 391	436 850	- 459
Total en ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	238,95	239,20	- 0,25

La cible attribuée pour la période du 1er avril au 31 mars 2017 est de 454 215 heures rémunérées. Nous pouvons donc confirmer que la cible fixée a été respectée.

Reddition de comptes en matière de développement durable

La *Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020* (ci-après nommée « la Stratégie »), en vigueur depuis le 28 octobre 2015, repose sur sept enjeux fondamentaux :

1) Le renforcement de la gouvernance par une meilleure intégration des dimensions environnementale, sociale et économique dans les décisions;
2) L'action responsable;
3) Le développement de la connaissance et l'innovation;
4) L'intégration de la préoccupation intergénérationnelle dans les actions;
5) L'engagement, le partage, la collaboration;
6) L'intégration de la culture au développement durable;
7) Le renforcement de la complémentarité des initiatives de développement durable et de lutte contre les changements climatiques.

Pour s'arrimer avec la finalité de cette stratégie, l'École a établi son troisième plan d'action (2016-2020) en continuité avec les deux premiers. Y sont prévus la poursuite de certaines activités et l'ajout de gestes qui représentent l'avancement de l'École en matière de développement durable au cours des dernières années.

Ainsi, au cours des trois prochaines années, plusieurs activités déjà en place seront maintenues. Une bonification des pratiques existantes et de nouvelles actions seront entreprises afin d'atteindre les différentes cibles visées. La liste des actions que l'École prévoit réaliser dans le cadre de ce troisième plan d'action de développement se retrouve dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. Ces actions traduisent l'engagement de l'École à contribuer significativement à la mise en œuvre de la Stratégie, de même qu'à favoriser une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures.

La reddition de compte faisant état du degré d'atteinte des résultats, est produite à chaque année dans le rapport annuel de gestion de l'École et se retrouve dans les annexes.

Le *Plan d'action de développement durable 2016-2020* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet de l'École, dans la section « Publications », à l'adresse Internet : www.enpq.qc.ca.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites Web non conformes au 30 juin 2017	L'intranet de l'École nationale de police du Québec est accessible depuis sa refonte, finalisée en mai 2014. Le site Internet de l'École est également accessible. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html.
Prévision d'une refonte	☐ Oui ☒ Non Les sites Internet et intranet de l'École ont fait l'objet d'une révision pour répondre aux normes.
Réalisation d'un audit de conformité	☒ Oui ☐ Non Tant le site Internet que l'intranet ont été développés en collaboration avec le Centre de compétences Web (CCW) du Centre de services partagés du Québec (CSPQ). Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (CMS) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité Web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le CMS.
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	Tant pour le site Internet que l'intranet, la principale réalisation pour la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité d'un site Web (SGQRI) a été l'implantation d'un système de gestion des contenus, soit Typo3. Dans les deux cas, la refonte était entière. Une attention particulière a été portée : • Aux choix graphiques (couleurs, typographie, grosseurs de caractère); • À l'ergonomie; • À l'utilisation de balises; • À la simplification de la navigation (plan de site, libellé explicite des liens, restructuration des contenus); • À la rédaction des contenus. L'École s'assure également de tenir compte de l'accessibilité dans l'actualisation de ses autres portails de diffusion. C'est le cas du nouveau logiciel du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) pour lequel la maquette de la page d'accueil a été validée par le CCW.
Élaboration d'un plan d'action	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun plan d'action n'est requis.
Démarche de sensibilisation et de formation	☒ Oui ☐ Non Une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction Web.

Ressources mises à contribution	Le site Internet a été développé en 2012 en collaboration avec le CCW. Comme mentionné sur la page « Accessibilité » du site www.enpq.qc.ca, les outils suivants ont été utilisés pour l'évaluation de l'accessibilité : • Valideur du W3C; • Firefox 11; • Firebug 1.8.4; • Firefox Accessibility Extension 1.5.7.1; • Web Developper 1.1.9; • Internet Explorer 6, 7, 8 et 9; • Web Accessibility Toolbar 1.2; • Color Contrast Analyser 2.2a; • Jaws 11; • NVDA 2012.1. Le site intranet a également été développé en collaboration avec le CCW. La vérification de la conformité du site aux standards gouvernementaux sur l'accessibilité a été réalisée à l'aide d'évaluations techniques du code HTML et d'évaluations fonctionnelles avec des lecteurs d'écran : • Accessibility Evaluator for Firefox 1.5.7.1; • Color Contrast Analyser 2.2a; • Firebug 1.11.4; • Jaws 11; • NVDA 2013.1; • Valideur du W3C; • Web Accessibility Toolbar 1.2; • Web Developper 1.2.5; • Opquast Desktop 0.7.4.
Existence d'un cadre de gouvernance	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été rédigé par l'organisation.

Les standards sur l'accessibilité du Web sont disponibles sur le site du Secrétariat au Conseil du trésor à l'adresse suivante : http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-informationnelles/standards-sur-laccessibilite-du-web/#c3750

2016-17

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2017

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

ÉTATS FINANCIERS

DE L'EXERCICE CLOS LE

30 JUIN 2017

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION 3

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT 4

ÉTATS FINANCIERS

État des résultats et de l'excédent cumulé 5

État de la situation financière 6

État de la variation des actifs financiers nets 7

État des flux de trésorerie 8

Notes complémentaires ..... 9 à 18

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec (l'École) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction de l'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité administratif, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité administratif pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Yves Guay
Directeur général

Nathalie Bournival, CPA, CA

Nathalie Bournival, CPA, CA
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 26 octobre 2017

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2017, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers
La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur
Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion
À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2017, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,

Jean-Pierre Fiset, CPA auditeur, CA
Jean-Pierre Fiset, CPA auditeur, CA
Vérificateur général adjoint

Montréal, le 26 octobre 2017

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2017

	2017 Budget	2017 Réel	2016 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 3)	14 093 213 $	14 052 626 $	13 932 437 $
Formation (note 4)	9 864 692	10 320 489	8 419 869
Hébergement (note 4)	4 609 699	4 531 008	3 820 219
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	5 395 300	5 395 300	5 770 300
Ventes de services	951 260	1 867 570	1 432 313
Intérêts	41 400	64 588	46 314
Autres	583 853	506 277	447 817
	35 539 417	36 737 858	33 869 269
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 5)	20 664 568	20 828 493	19 876 291
Loyer – Société québécoise des infrastructures	9 051 153	8 633 058	8 357 453
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 6)	2 058 057	2 074 622	1 842 755
Services professionnels	1 663 494	1 905 317	1 598 452
Transport et communication	596 503	528 450	510 861
Entretien et réparations	281 193	303 198	273 793
Location de matériel et autres	294 449	168 530	116 343
Amortissement des immobilisations corporelles	930 000	875 516	1 036 085
	35 539 417	35 317 184	33 612 033
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	-	1 420 674	257 236
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	2 826 952	2 826 952	2 569 716
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	2 826 952 $	4 247 626 $	2 826 952 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2017

	2017	2016
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	2 443 681 $	288 149 $
Créances	4 364 258	3 861 146
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	5 395 300	5 395 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	9 592 556	9 528 356
Deuxième versement	4 548 658	4 494 741
	26 344 453	23 567 692
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 7)	2 150 000	1 700 000
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	3 035 228	2 783 839
Autres charges à payer	1 335 436	1 209 179
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	10 605 911	10 517 322
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	4 046 475	4 046 475
Autres	982 525	844 455
Provision pour vacances	1 487 746	1 482 223
Provision pour congés de maladie (note 8)	1 857 231	1 920 323
	25 500 552	24 503 816
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE)	843 901	(936 124)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 9)	2 023 367	2 349 670
Stocks	331 395	271 581
Loyer payé d'avance	857 143	947 368
Charges payées d'avance	191 820	194 457
	3 403 725	3 763 076
EXCÉDENT CUMULÉ (note 10)	4 247 626 $	2 826 952 $

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 12)
ÉVENTUALITÉS (note 15)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

Ginette Fortin, FCPA, FCGA
Présidente du conseil d'administration

Yves Guay
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2017

	2017	2016
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	2 443 681 $	288 149 $
Créances	4 364 258	3 861 146
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	5 395 300	5 395 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	9 592 556	9 528 356
Deuxième versement	4 548 658	4 494 741
	26 344 453	23 567 692
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 7)	2 150 000	1 700 000
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	3 035 228	2 783 839
Autres charges à payer	1 335 436	1 209 179
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	10 605 911	10 517 322
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	4 046 475	4 046 475
Autres	982 525	844 455
Provision pour vacances	1 487 746	1 482 223
Provision pour congés de maladie (note 8)	1 857 231	1 920 323
	25 500 552	24 503 816
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE)	843 901	(936 124)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 9)	2 023 367	2 349 670
Stocks	331 395	271 581
Loyer payé d'avance	857 143	947 368
Charges payées d'avance	191 820	194 457
	3 403 725	3 763 076
EXCÉDENT CUMULÉ (note 10)	4 247 626 $	2 826 952 $

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 12)
ÉVENTUALITÉS (note 15)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

Ginette Fortin, FCPA, FCGA
Présidente du conseil d'administration

Yves Guay
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS
De l'exercice clos le 30 juin 2017

	2017 Budget	2017 Réel	2016 Réel
EXCÉDENT DE L'EXERCICE	- $	1 420 674 $	257 236 $
Acquisition d'immobilisations corporelles	(658 900)	(549 213)	(816 520)
Amortissement des immobilisations corporelles	930 000	875 516	1 036 085
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		-	29 722
	271 100	326 303	249 287
Acquisition de stocks		(272 072)	(215 783)
Augmentation de charges payées d'avance		(176 967)	(194 114)
Consommation des stocks		212 258	318 234
Utilisation d'un loyer payé d'avance		90 225	52 632
Utilisation de charges payées d'avance		179 604	100 592
		33 048	61 561
DIMINUTION DE LA DETTE NETTE	271 100	1 780 025	568 084
DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	(936 124)	(936 124)	(1 504 208)
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) À LA FIN DE L'EXERCICE	(665 024) $	843 901 $	(936 124) $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
De l'exercice clos le 30 juin 2017

	2017	2016
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent de l'exercice	1 420 674 $	257 236 $
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	875 516	1 036 085
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	-	29 722
Loyer payé d'avance	90 225	52 632
Charges payées d'avance	2 637	(93 522)
	968 378	1 024 917
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	(503 112)	(1 395 627)
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	-	500 000
Contributions des corps de police à recevoir	(118 117)	(119 602)
Charges à payer et frais courus	416 321	1 080 673
Revenus reportés	226 659	(373 491)
Provision pour vacances	5 523	(280)
Provision pour congés de maladie	(63 092)	28 118
Stocks	(59 814)	102 451
	(95 632)	(177 758)
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	2 293 420	1 104 395
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(587 888)	(923 945)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouvel emprunt	2 150 000	1 700 000
Emprunt remboursé	(1 700 000)	(1 700 000)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	450 000	-
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE	2 155 532	180 450
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	288 149	107 699
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	2 443 681 $	288 149 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle offre en outre des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

Dans le cadre de l'élaboration de ses programmes de formation initiale, l'École consulte, s'il y a lieu, des établissements d'enseignement universitaire relativement à la reconnaissance de ces programmes comme étant de niveau universitaire.

En vertu de l'article 984 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C., 1985, 5e suppl.), l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toutes autres sources de principes comptables généralement reconnus est cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimation

La préparation des états financiers de l'École, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer les principaux éléments, tels que la durée de vie utile des immobilisations et l'évaluation des provisions pour vacances et pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ni libellé en devises.

Instruments financiers

La trésorerie, les créances (à l'exception des taxes à la consommation), la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et les contributions des corps de police à recevoir sont classées dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

Les emprunts à court terme, les charges à payer et frais courus (à l'exception des avantages sociaux à payer et des taxes à la consommation) ainsi que la provision pour vacances sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût ou au coût après amortissement lors de leur comptabilisation initiale.

Revenus

Les contributions des corps de police sont constatées à titre de revenus de l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Les revenus de subvention du gouvernement du Québec sont constatés dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'École a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Elles sont comptabilisées en revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des ventes de services, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Charges

Régimes de retraite
La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interemployeurs à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Actifs financiers

Trésorerie
La trésorerie se compose du solde bancaire.

Passif

Revenus reportés
Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1er avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec – loyer représente le montant reçu de ce dernier afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus de formation et d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Provision pour vacances
Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront majoritairement prises dans l'exercice suivant.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Provision pour congés de maladie
Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle.

Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles
Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier, équipements et matériel pédagogique	3 à 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipements informatiques	3 ans
Progiciels et logiciels	3 et 5 ans
Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	5 à 10 ans

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans les résultats. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

Stocks
Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au moindre du coût historique et du coût de remplacement. Les coûts sont établis selon la méthode de l'épuisement successif.

Loyer et charges payés d'avance
Le loyer et les charges payés d'avance représentent des débours effectués avant la fin d'exercice pour des services dont l'École bénéficiera au cours du ou des prochains exercices. Ces montants sont imputés aux charges au moment où l'École bénéficiera des services acquis.

Le loyer payé d'avance correspond au déboursé effectué au cours de l'exercice 2015 pour la construction d'un nouveau pavillon de formation, conformément à la décision du Conseil du trésor 211946 du 6 novembre 2012. Le montant est amorti selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée restante du bail, lors de la mise en service du pavillon, soit 133 mois.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

3. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2017	2016
Contributions de l'année civile 2015 pour 3 mois	3 535 303 $	- $
Contributions de l'année civile 2014 pour 9 mois	10 517 323	-
Contributions de l'année civile 2014 pour 3 mois	-	3 505 774
Contributions de l'année civile 2013 pour 9 mois	-	10 426 663
	14 052 626 $	13 932 437 $

4. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2017	2016	2017	2016
Formation aux aspirants policiers	3 219 475 $	3 278 415 $	1 818 124 $	1 861 299 $
Formation aux policiers	3 341 323	3 069 968	736 236	689 708
Formation sur mesure	3 275 614	1 528 829	1 141 417	384 970
Formation aux autochtones	386 774	442 837	52 310	128 332
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	97 303	99 820	72 216	43 531
Services aux collectivités, cafétéria	-	-	710 705	712 379
	10 320 489 $	8 419 869 $	4 531 008 $	3 820 219 $

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2017	2016
Employés de l'École	18 518 115 $	17 586 058 $
Policiers municipaux	1 263 795	1 230 765
Policiers – Sûreté du Québec	595 890	597 328
Formateurs et conférenciers	450 693	462 140
	20 828 493 $	19 876 291 $

6. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2017	2016
Matériel pédagogique	1 217 666 $	1 028 829 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	729 642	690 944
Fournitures de bureau	127 314	122 982
	2 074 622 $	1 842 755 $

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

7. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École était autorisée jusqu'au 30 juin 2017, à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $. Cette entente a été reconduite jusqu'au 30 juin 2020 selon les mêmes modalités.

Au 30 juin 2017, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec s'élevait à 2 150 000 $ (2016 : 1 700 000 $). Elle porte intérêt au taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %, lequel taux d'intérêt était de 1,28 % au 30 juin 2017 (2016 : 1,18 %).

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière dont l'entente prendra fin en mars 2022, portant intérêt au taux préférentiel moins 0,5 %. Aux 30 juin 2017 et 2016, cette dernière n'était pas utilisée.

8. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela, jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours.

Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

	2017	2016
Taux de croissance annuelle des salaires	1,75 %	2,50 %
Taux d'actualisation	2,86 %	2,58 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	12 ans	10 ans

Le tableau suivant présente les variations de la provision au cours de l'exercice :

	2017	2016
Solde au début de l'exercice	1 920 323 $	1 892 205 $
Charges de l'exercice	453 750	400 828
Prestations versées au cours de l'exercice	(516 842)	(372 710)
Solde à la fin de l'exercice	1 857 231 $	1 920 323 $

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

9. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Mobilier, équipements et matériel pédagogique	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipements informatiques	Progiciels et logiciels	Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	2017 Total	2016 Total
Coût								
Solde au début	6 704 154 $	1 768 416 $	1 109 503 $	1 772 688 $	2 164 379 $	293 735 $	13 812 875 $	13 748 180 $
Acquisitions	120 331	226 946	7 600	39 387	104 988	49 961	549 213	816 520
Cessions et radiations	(211 562)	(55 578)	(405 143)	(8 025)	–	–	(680 308)	(751 825)
Solde à la fin	6 612 923 $	1 939 784 $	711 960 $	1 804 050 $	2 269 367 $	343 696 $	13 681 780 $	13 812 875 $
Amortissement cumulé								
Solde au début	5 305 156 $	1 402 239 $	1 026 204 $	1 638 526 $	2 007 704 $	83 376 $	11 463 205 $	11 149 223 $
Amortissement	469 373	156 991	22 570	100 113	66 303	60 166	875 516	1 036 085
Cessions et radiations	(211 562)	(55 578)	(405 143)	(8 025)	–	–	(680 308)	(722 103)
Solde à la fin	5 562 967 $	1 503 652 $	643 631 $	1 730 614 $	2 074 007 $	143 542 $	11 658 413 $	11 463 205 $
Valeur comptable nette au 30 juin 2017	1 049 956 $	436 132 $	68 329 $	73 436 $	195 360 $	200 154 $	2 023 367 $	– $
Valeur comptable nette au 30 juin 2016	1 398 998 $	366 177 $	83 299 $	134 162 $	156 675 $	210 359 $	– $	2 349 670 $

Au 30 juin 2017, des immobilisations corporelles pour un montant de 3 874 $ (2016 : 42 549 $) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2017, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 75 397 $ (2016 : 42 769 $) sont capitalisées, mais non encore amorties au 30 juin. La mise en service de ces immobilisations est prévue au cours du prochain exercice.

10. EXCÉDENT CUMULÉ

L'excédent cumulé sera utilisé pour différents projets immobiliers afin de répondre aux besoins grandissants de l'École et favoriser le développement de nouvelles clientèles. À titre d'exemple de projets, en juin 2017, le conseil d'administration a autorisé le projet d'achat d'un terrain adjacent au campus actuel. L'École a entrepris des discussions avec la Société québécoise des infrastructures afin que cette dernière acquière au nom de l'École le terrain d'une valeur de 233 000 $. Cette acquisition pourrait avoir lieu au cours du prochain exercice financier. De même, l'École envisage d'agrandir son circuit routier afin de répondre aux demandes croissantes issues de clientèles policières et de sécurité publique. Cette modernisation du circuit routier représente des déboursés importants. Tous les projets immobiliers en lien avec l'utilisation de l'excédent seront présentés et approuvés par le conseil d'administration.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

11. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ). Ces régimes inter employeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2017, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 11,12 % à 11,05 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est passé de 14,38 % à 15,03 % et le taux du RRMSQ est demeuré à 8 %.

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE de 4,94 % au 1er janvier 2017 (5,73 % au 1er janvier 2016) de la masse salariale admissible qui doit être versé pour les participants au RRPE et au RRAS et un montant équivalent pour les employeurs. Ainsi, l'École verse un montant supplémentaire pour l'année civile 2017 correspondant à 9,88 % de la masse salariale admissible (11,46 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2016).

Les cotisations de l'École, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 446 391 $ (2016 : 1 098 556 $). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

12. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2022 pour la location de biens et de services pour un total de 98 109 177 $ (2016 : 110 225 444 $).

	Immeubles		Biens et services	
	2017	2016	**2017**	2016
2017	**- $**	9 167 612 $	**- $**	140 378 $
2018	**8 887 996**	9 167 612	**126 474**	63 517
2019	**8 887 996**	9 167 612	**67 470**	10 204
2020	**8 887 996**	9 167 612	**65 429**	-
2021	**8 887 996**	9 167 612	**58 129**	-
2022	**8 887 996**	9 167 612	**23 719**	-
2023 et subséquemment	**53 327 976**	55 005 673	**-**	-
	97 767 956 $	110 011 345 $	**341 221 $**	214 099 $

L'École doit s'approvisionner pour certaines catégories d'achats auprès de fournisseurs ciblés par certains regroupements d'achats. Cette participation aux regroupements n'est pas un engagement formel, car les achats s'effectuent selon les besoins engendrés par les activités de l'École.

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurale, une somme de 300 000 $ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 $, à 576 000 $ et s'élèverait maintenant à 582 000 $ depuis le 1er décembre 2015 selon le projet d'entente. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve structurale. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et servent à payer des améliorations de nature structurale. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurale s'élevait à 1 887 362 $ au 30 juin 2017 (2016 : 1 668 581 $). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises publiques contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. Les opérations entre apparentés présentées ci-dessous et celles divulguées dans les états financiers sont comptabilisées à la valeur d'échange. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

Le tableau suivant présente les opérations conclues avec ces apparentés :

	Ministère de la Sécurité publique		Autres apparentés	
	2017	2016	2017	2016
État des résultats et de l'excédent cumulé				
Revenus				
Contributions des corps de police	5 036 185 $	5 077 930 $	- $	- $
Formation	3 432 617	1 656 466	1 069 185	1 049 988
Hébergement	1 414 961	705 394	397 002	232 435
Ventes de services	421 810	455 500	152 371	102 567
Autres	101 451	113 600	36 599	34 529
	10 407 024 $	8 008 890 $	1 655 157 $	1 419 519 $
Charges				
Traitements et avantages sociaux	406 128 $	281 532 $	176 798 $	116 117 $
Matériel pédagogique, fournitures et autres	-	-	11 751	7 835
Services professionnels	-	260	384 380	410 722
Transport et communication	3 927	4 322	27 109	32 878
Entretien et réparations	-	-	26 954	14 958
Location de matériel et autres	-	-	3 060	1 718
	410 055 $	286 114 $	630 052 $	584 228 $
État de la situation financière				
Créances	1 481 839 $	1 642 456 $	1 186 321 $	1 060 689 $
Contributions des corps de police à recevoir	5 043 897 $	5 033 615 $	- $	- $
Contributions des corps de police reportées	3 782 923 $	3 775 211 $	- $	- $
Autres charges à payer	157 737 $	5 727 $	129 922 $	24 525 $

14. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

Dans le cours normal de ses activités, l'École est exposée à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché.

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. L'École est exposée au risque de crédit découlant de la possibilité que des parties manquent à leurs obligations financières, s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. Les instruments financiers qui exposent l'École à une concentration du risque de crédit sont composés de la trésorerie, des créances, de la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et des contributions des corps de police à recevoir. Leur valeur comptable représente l'exposition maximale de l'École au risque de crédit.

Le risque de crédit associé à la trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant qu'elle est investie auprès d'institutions financières réputées.

Le risque de crédit associé aux créances, à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales ou municipales.

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement, municipaux et de moindre importance. Au 30 juin 2017, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient 88 % du montant total recouvrable (2016 : 87 %).

Le tableau suivant présente le classement chronologique des créances (à l'exception des taxes à la consommation) au 30 juin 2017 :

	2017	2016
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	**3 580 169 $**	3 137 394 $
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	**187 848**	215 235
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	**156 208**	139 060
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	**159 734**	312 583
	4 083 959 $	3 804 272 $

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 17 juillet 2017.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement a été reçu le 30 juillet 2017 et le deuxième est recevable le 1er février 2018. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 22 août 2017.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances. Aucune provision pour créances douteuses n'a été jugée nécessaire par la direction aux 30 juin 2017 et 2016.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2017

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le risque de liquidité englobe également le risque que l'École ne soit pas en mesure de liquider ses actifs financiers au moment opportun à un prix raisonnable.

L'École finance ses charges de fonctionnement ainsi que l'acquisition et l'amélioration des immobilisations corporelles en combinant les flux de trésorerie provenant de ses activités de fonctionnement lesquels comprennent la subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec et les flux de trésorerie de financement. L'École respecte ses exigences en matière de liquidité en préparant et en surveillant les plans de financement et de charges, et en détenant des actifs financiers pouvant facilement être transformés en trésorerie.

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant.

L'échéance estimative des passifs financiers, soit les charges à payer et les frais courus excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation à payer, totalisant 3 457 281 $ au 30 juin 2017 (2016 : 3 071 811 $) est de moins de 90 jours (2016 : moins de 90 jours), et celle de la provision pour vacances totalisant 1 487 746 $ (2016 : 1 482 223 $) est de moins d'un an (2016 : moins d'un an).

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'École est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.

Risque lié aux taux d'intérêt

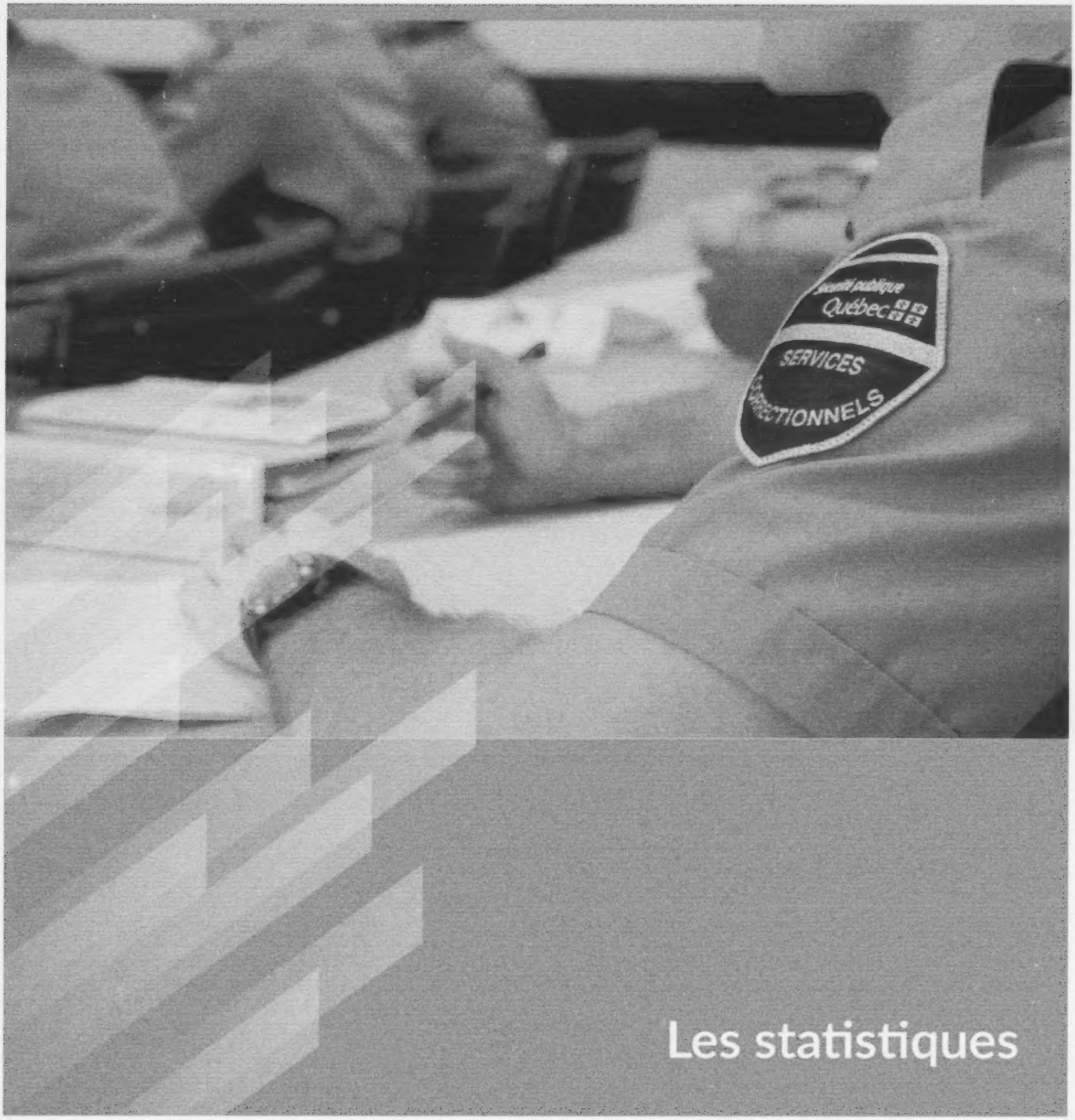
Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Au 30 juin 2017, l'École avait contracté une marge de crédit de 2 150 000 $ (2016 : 1 700 000 $) portant intérêt à un taux variable. Celle-ci a été remboursée le 19 septembre 2017 (2016 : 25 juillet 2016), donc l'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux taux d'intérêt.

15. ÉVENTUALITÉS

Certains immeubles du campus sont touchés par la présence de pyrrhotite (minéraux). Cette dernière se retrouve dans l'agrégat que l'on utilise dans la composition du béton. Ces minéraux peuvent, dans certaines circonstances, provoquer un gonflement qui a pour effet de fissurer les éléments de béton. Des études et analyses périodiques sont entreprises afin de surveiller la situation. Une poursuite a été déposée le 21 juillet 2016 contre les entrepreneurs responsables de la construction de ces immeubles. Les sommes réclamées concernent les coûts estimés pour la reconstruction des bâtiments. La valeur des coûts de reconstruction est estimée à 5,2 millions de dollars. En date du 30 juin 2017, la direction n'a aucune information concernant l'issue probable de la poursuite. Par contre, elle ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

2016-17



Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation

Tableau 26 Formations offertes	2016-2017 Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés *
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	652	317 528	631
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	10	90	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	19	442	26 420	75
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	15	449	20 631	
Enquête policière - BEI					
Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes	s. o.	4	18	1 428	0
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	17	241	17 313	4
Total partiel – Formations initiales	**9**	**55**	**1 812**	**383 410**	**710**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	19	136	5 312	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	791	3 142	57 308	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	230	1 359	13 222	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	195	962	30 311	s. o.
Enquête policière	s. o.	64	925	30 519	s. o.
Gestion policière	s. o.	25	359	6 675	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	4	303	2 358	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	**0**	**1 328**	**7 186**	**145 705**	
Formation sur mesure					
Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	0	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	2	18	2
Équivalence au PFIPG (3 jours)	s. o.	s. o.	2	54	2
Équivalence constables spéciaux à PFIPG	s. o.	1	6	252	6
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête et gestion)	s. o.	39	254	6 309	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	0	0	0	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s. o.	20	14 200	20
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	s. o.	0	0	0
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	5	s. o.	287	110 208	249
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau du MSP	3	s. o.	120	9 920	120
Programme de formation des gestionnaires de 1er niveau – SC	1	s. o.	3	240	3
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	1	s. o.	1	160	1
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	s. o.	645	18 046	s. o.
Séminaires et colloques	0	s. o.	48	336	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	**11**	**40**	**1 388**	**159 743**	**403**
Total général des formations offertes à l'École	**20**	**1 423**	**10 386**	**688 858**	**1 113**

* Apprenant ayant répondu aux exigences menant à l'obtention d'un diplôme d'un programme de formation.

Note : Il est à noter que les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Afin de démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, les données relatives aux cours de niveau universitaire suivis pendant l'exercice sont présentées de manière distincte dans les tableaux suivants.

Tableau 27
Fréquentation des cours universitaires

	2016-2017			2015-2016		
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.	0	0	s. o.	0	0
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	4	18	1 428	6	82	5 194
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	51	1 306	81 605	55	1 200	78 319
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	280	12 600	s. o.	313	14 085
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	47	s. o.	s. o.	30	s. o.
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	15	s. o.	s. o.	4	s. o.
Total de la fréquentation des cours universitaires	**55**	**1 666**	**95 633**	**61**	**1 629**	**97 598**

Tableau 28
Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique

	2016-2017		2015-2016	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	5	1	52	14
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	2	0	18	14
Programme court en enquête policière	303	75	241	63
Programme court en gestion policière	64	4	64	0
Certificat en intervention policière	121	13	31	6
Certificat en enquête policière	143	9	210	7
Certificat en gestion policière	42	11	44	5
Baccalauréat en sécurité publique	87	10	76	9
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	**767**	**123**	**736**	**118**

Tableau 29
Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)

Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes

	Activités de formation offertes 2016-2017 (%)										Total
							À titre indicatif [1]				
	Par l'École sur le campus	%	Par l'École hors établisse-ment	%	En déconcen-tration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ	%	En ligne	%	À distance (Antenne)	%	Nombre d'heures -pers. (100%)
Formations initiales											
Patrouille-gendarmerie	317 618	100 %	0	0 %	0	0 %	*28 851*	*9 %*	*0*	*0 %*	317 618
Enquête policière	28 267	60 %	18 784	40 %	0	0 %	*1 710* [2]	*4 %*	*0*	*0 %*	47 051
Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes	624	44 %	804	56 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	1 428
Gestion policière	12 490	72 %	4 823	28 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	17 313
Total partiel	**358 999**	**94 %**	**24 411**	**6 %**	**0**	**0 %**	***30 561***	***13 %***	***0***	***0 %***	**383 410**
Perfectionnement professionnel											
Patrouille-gendarmerie	43 407	41 %	11 335	11 %	51 411	48 %	*84*	*0,08 %*	*0*	*0 %*	106 153
Enquête policière	20 887	68 %	9 632	32 %	0	0 %	*1 249*	*4 %*	*0*	*0 %*	30 519
Gestion policière	3 652	55 %	3 023	45 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	6 675
Séminaires et colloques	2 358	100 %		0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*30*	*1 %*	2 358
Total partiel	**70 304**	**48 %**	**23 990**	**17 %**	**51 411**	**35 %**	***1 333***	***4 %***	***0***	***0 %***	145 705
Premières Nations											
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	324	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	324
Programme de formation initiale des constables spéciaux autochtones	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	3 674	59 %	2 464	40 %	96	1 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	6 234
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	0	0 %	40	100 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	40
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	35	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	35
Total partiel	**4 033**	**61 %**	**2 504**	**38 %**	**96**	**1 %**	***0***	***0 %***	***0***	***0 %***	**6 633**
Autres clientèles											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	14 200	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	14 200
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	98 728	90 %	11 480	10 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	110 208
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau du MSP	9 920	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	9 920
Programme de formation des gestionnaires de 1er niveau - SC	240	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	240
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	160	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	160
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	2 784	56 %	2 129	42 %	102	2 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	5 015
Perfectionnement professionnel – Enquête	7 530	63 %	4 376	37 %	0	0 %	*237*	*2 %*	*0*	*0 %*	11 906
Perfectionnement professionnel – Gestion	45	4 %	1 080	96 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	1 125
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	336	100 %	0	0 %	0	0 %	*0*	*0 %*	*0*	*0 %*	336
Total partiel	**133 943**	**87 %**	**19 065**	**12 %**	**102**	**0,1 %**	***237***	***0 %***	***0***	***0 %***	**153 110**
TOTAL	**567 279**	**82 %**	**69 970**	**10 %**	**51 609**	**8 %**	**32 131**	**5 %**	**30**	**0,004 %**	**688 858**

[1] Il est à noter que les heures réalisées par le mode en ligne ou à distance sont incluses dans les activités de formation.

[2] Dans le cadre du programme de formation initiale en enquête policière, le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-100) peut être en partie suivi en ligne.

DÉFINITIONS

Les formations sur le campus sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées sur son campus de Nicolet.

Les formations en mode hors établissement sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à l'extérieur de son établissement et de ses antennes.

Les formations en mode déconcentration sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées par le réseau d'instructeurs, de moniteurs ou de personnes dûment qualifiées par l'École.

Les formations en ligne sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, comme la plateforme de formation en ligne de l'École.

Les formations dans les antennes sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées dans l'une de ses antennes accréditées à la suite d'une entente.

Les formations à distance – antenne sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à distance en connectivité avec le campus et un autre lieu.

Participation des clientèles

Statistiques de la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 30 Formations offertes	2016-2017 Nombre d'inscriptions	2016-2017 Nombre d'heures-pers.	2015-2016 Nombre d'inscriptions	2015-2016 Nombre d'heures-pers.	Écart selon le nombre d'heures-pers.			
Formations initiales							%	
Patrouille-gendarmerie	662	317 618	662	312 616	↑	5 002	1,6 %	
Enquête policière	891	47 051	792	42 247	↑	4 804	11,4 %	❶
Enquête policière - BEI	18	1 428	82	5 194	↓	3 766	72,5 %	❶
Gestion policière	241	17 313	223	15 003	↑	2 310	15,4 %	❶
Perfectionnement professionnel								
Patrouille-gendarmerie	5 463	100 841	4 673	86 420	↑	14 421	16,7 %	❶
Enquête policière	925	30 519	733	34 304	↓	3 786	11,0 %	❶
Gestion policière	359	6 675	203	3 994	↑	2 681	67,1 %	❷
Formation en pédagogie	136	5 312	139	5 320	↓	8		
Séminaires et colloques	303	2 358	s. o.	s. o.				

❶ Les résultats varient en fonction de la demande de la clientèle.

❷ Les formations offertes par le CECAP ont connu une forte croissance, ainsi que l'intégration de nouvelles formations au perfectionnement policier (*Accueil et intégration des cadres et des officiers dans les organisations policières* (GST-0004) et *Gestion initiale en recherche terrestre* (GST-0005).

Statistiques de la clientèle des Premières Nations

Tableau 31 Formations offertes	2016-2017 Nombre d'inscriptions	2016-2017 Nombre d'heures-pers.	2015-2016 Nombre d'inscriptions	2015-2016 Nombre d'heures-pers.	Écart selon le nombre d'heures-pers.			
Formations initiales							%	
Patrouille-gendarmerie	10	324	15	6 449	↓	6125	95,0 %	❶
Constables spéciaux	0	0	0	0				
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Nation Crie en patrouille-gendarmerie	0	0	0	0				
Perfectionnement professionnel								
Patrouille-gendarmerie	233	5 754	152	2 952	↑	2 802	94,9 %	❷
Enquête policière	5	40	45	691	↓	651	94,2 %	
Gestion policière	0	0	1	96	↓	96		
Formation en pédagogie	12	480	15	600	↓	120	20,0 %	
Séminaires et colloques	4	35	s. o.	s. o.				

❶ Il n'y a pas eu de cohorte au cours de l'année. Les inscriptions proviennent de reconnaissances d'équivalence.

❷ La hausse provient principalement de la croissance de la demande en sécurité routière, en intervention tactique et en utilisation des armes à feu.

Statistiques des autres clientèles

Tableau 32 Formations offertes	2016-2017 Nombre d'inscriptions	2016-2017 Nombre d'heures-pers.	2015-2016 Nombre d'inscriptions	2015-2016 Nombre d'heures-pers.	Écart selon le nombre d'heures-pers.		
						%	
Formations initiales							
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	20	14 200	0	0	14 200		❶
Constables spéciaux du MSP	0	0	0	0			
Agents des services correctionnels	287	110 208	24	9 216	↑ 100 992	1 095,8 %	❶
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau du MSP – Services correctionnels	120	9 920	0	0			
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau – Services correctionnels	3	240	0	0			
Inspecteurs de la STM	0	0	0	0			
Actualisation des inspecteurs de la STM	0	0	0	0			
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	1	160	4	640	↓ 480	75,0 %	❷
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0	0	0			
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0	0	0			
Perfectionnement professionnel							
Intervention en sécurité publique[1]	289	5 015	545	9 460	↓ 4 445	47,0 %	❷
Enquête	331	11 906	266	10 968	↑ 938	8,6 %	
Gestion	25	1 125	118	6 045	↓ 4 920	81,4 %	❷
Séminaires et colloques	48	336	s. o.	s. o.	336		

❶ L'exercice a été marqué par une forte demande de formation en provenance du MSP et de la SAAQ.

❷ Les résultats varient en fonction de la demande de la clientèle.

[1] Incluant intervention physique, pédagogie, sécurité routière, etc.

Statistiques diverses

Tableau 33 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu[1] Secteurs d'activité	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]	Taux de satisfaction	Nombre de répondants[2]
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	86 %	137	85 %	162	88 %	539
Formation initiale en enquête policière	93 %	92	93 %	142	92 %	97
Formation initiale en gestion policière	85 %	70	94 %	63	85 %	35
Perfectionnement professionnel policier	94 %	239	94 %	344	91 %	238
Formation des formateurs	92 %	141	89 %	112	94 %	106
Formation des Premières Nations	s. o.	s. o.	96 %	67	96 %	72
Formation services correctionnels MSP	94 %	485	96 %	245	93 %	393
Formation sur mesure	94 %	303	93 %	571	92 %	645
MOYENNE PONDÉRÉE[3]	87,7 %	1 467	88,8 %	1 706	90,1 %	2 125

[1] Le taux de satisfaction de la clientèle est calculé à partir des évaluations des enseignements. Contenus : approche pédagogique employée, encadrement, moyens d'évaluation, qualités des formateurs, appréciation générale de la formation.

[2] Le nombre de répondants varie d'un secteur d'activité à l'autre. Toute comparaison doit être effectuée avec prudence.

[3] La moyenne de la satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu est pondérée en fonction du chiffre d'affaires généré par chacun des secteurs d'activité.

Tableau 34 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2016-2017	2015-2016	2014-2015
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	302	439	340
Appréciation par simulation (APS)	540	403	242
Tests psychométriques	145	176	118
Entrevues structurées	50	91	73
Évaluation des compétences en gestion (profil)	25	14	10
Processus de recrutement Sûreté du Québec	729	s. o.	s. o.
Tests d'entrée du PFIPG	743	814	871
Formation - Connaissance de soi	s. o.	52	s. o.
Prévention des impacts - Séance d'information	40	112	s. o.
CAP-0001 Formation à l'entrevue structurée (Sûreté du Québec)	60	s. o.	s. o.
CAP-0002 Prévention des impacts psychologiques (cadre)	8	45	s. o.
CAP-0003 Prévention des impacts psychologiques (superviseur)	235	209	s. o.
CAP-1001 Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	6	26	s. o.
CAP-1002 Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	20	7	s. o.
CAP-1003 Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	0	3	s. o.

Note : Les quantités des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients et sont présentées en nombre de candidats. Ces quantités tiennent compte de la clientèle policière et des autres clientèles.

Tableau 35 Plaintes et recours administratifs	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	6	6	4	4	5	5
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	8	6	4	3	3	3

Note : Le traitement des deux autres demandes reçues en 2016-2017 est en cours.

Hébergement

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits, effectuent un stage de quinze semaines à l'École. En 2016-2017, on constate une diminution de 2 572 jours d'hébergement liée à des journées d'absence pour cause de maladie, de blessures ou d'abandon ainsi qu'à la variation naturelle du nombre de jours dans le calendrier de formation en fonction de l'année budgétaire. Dans le cas de l'année 2016-2017, il s'agit d'une diminution de neuf jours.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2016-2017, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 30 562 jours d'hébergement, comparativement à 24 564 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 5 998 jours d'hébergement (24,4 %).

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 74 064 jours d'hébergement, comparativement à 70 639 en 2015-2016, ce qui représente globalement une augmentation de 3 425 jours d'hébergement (4,8 %).

Tableau 36
Hébergement selon les secteurs de formation

	2016-2017 Nombre de journées d'hébergement	2015-2016 Nombre de journées d'hébergement	2014-2015 Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	43 503	46 075	45 259
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	*11 371*	*11 367*	*7 819*
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	*11 752*	*5 832*	*8 015*
Services aux collectivités	*7 439*	*7 365*	*5 307*
Sous-total :	30 562	24 564	21 141
Total	74 065	70 639	66 400

Selon le cadre de gestion budgétaire que nous trouvons sous la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 23), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 4 844 k$ (74 064 jours) comparativement à 4 130 k$ (70 639 jours) en 2015-2016. L'augmentation des revenus s'explique principalement par le retour des clientèles de la formation sur mesure.

Les services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et chambres disponibles, résultent en une augmentation de 1 % comparativement à 2015-2016.

2016-17

Les annexes

Liste des acronymes utilisés dans ce document

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AMT	Agence métropolitaine de transport
APSAM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »
AQC	Association Québécoise de criminalistique
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
CCC	Comité consultatif clients
CCP	Collège canadien de police
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CCW	Centre de compétences Web
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
COT	Comité opérationnel en technopédagogie
CPRC	Communauté de pratique en renseignement criminel
CPRMV	Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CSAQ	Corporation des services d'ambulance du Québec
CSE	Centre des savoirs et de l'expertise
CSMC	Commission de la santé mentale du Canada
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
CTAQ	Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DDPS	Direction du développement pédagogique et des savoirs
DEC	Diplôme d'études collégiales
DFP	Direction de la formation policière
DRH	Direction des ressources humaines
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DPI	Dirigeant principal de l'information
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENA	Environnement numérique d'apprentissage
ENPQ	École nationale de police du Québec
ESAP	Épreuve standardisée d'aptitudes physiques
FSM	Formation sur mesure
GES	Gaz à effet de serre
GI	Groupe d'intervention
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GTI	Groupe tactique d'intervention
HE	Hors établissement

ITIL	*Information Technology Infrastructure Library*
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État
LSJML	Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MSP	Ministère de la Sécurité publique
NICHD	*National Institute of Child Health and Human Development*
OS	Organisation scolaire
PAE	Programme d'aide aux employés
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PECR	Plateau d'exercices de combat rapproché
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PP	Perfectionnement professionnel
PTPARI	Planification triennale des projets et des activités en ressources informationnelles
QVT	Qualité de vie au travail
RIC	Réponse et intervention de crise
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standard du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SPVQ	Service de police de la Ville de Québec
SQ	Sûreté du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
SRMTI	Service des ressources matérielles et des technologies de l'information
STM	Société de transport de Montréal
TI	Technologies de l'information
TIC	Technologies de l'information et des communications
UDM	Université de Montréal
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

Liste des comités liés à la mission et auxquels l'École participe

Comités externes
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité consultatif clients (ENPQ)
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité d'examen des homicides intrafamiliaux
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité aviseur national du Réseau canadien du savoir policier
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de gouvernance CPRC
Comité de pratiques policières sur la surveillance physique auxiliaire
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection BEI
Comité de travail témoins experts
Comité directeur - Mégaprocès
Comité intersectoriel MSP/MELS recommandations du coroner – affaire Villanueva
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Comité santé police prévention (ITSS) (MSP)
Comité sur la conduite d'urgence (MSP)
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité sur les niveaux de service
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les ressources humaines et l'apprentissage de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
Comité tactique ACCES alcool
Comité tactique ACCES tabac
Comité technique agent évaluateur
Comité technique en enquête policière
Comité technique en intervention tactique
Comité technique en intervention physique
Comité technique en tir
Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes/CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Gestion démocratique des foules
Comité technique provincial en emploi de la force
Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police
Comité technique sur la police communautaire
Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception
Comité technique sur le maintien et le rétablissement de l'ordre
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Comité thématique séminaire Intersection MSP
Comité thématique ADPQ

Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Conseil sur les services policiers du Québec
Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), *Communities of Practice for Law Enforcement*
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité : Développement d'une vidéo pour les intervenants en sécurité publique sur les risques d'ITSS
Sous-comité « Outils de sensibilisation/formation » vidéo de l'AITQ sur la cohérence des actions polices et programme de réduction des méfaits
Sous-comité santé mentale
Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Table québécoise de la sécurité routière
Groupes de travail
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail FRANCOPOL portant sur l'élaboration d'un guide sur les pratiques inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation
Groupe de travail FRANCOPOL portant sur l'élaboration d'un guide sur la gestion démocratique des foules
Table de vigie GI – GTI
Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique
Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)
Groupe de travail sur la vitesse en milieu urbain
Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQA (MSP)
Conseils d'administration
Bureau international et comité de direction FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil des sages de FRANCOPOL
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des professionnels de la sécurité routière
Association québécoise de criminalistique
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
International Association of Chiefs of Police
Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
Réseau policier en accès et protection de l'information
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police
(RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.

d) **École :** École nationale de police du Québec.

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II
DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un événement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.

21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

    Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

    Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

    Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. Procédure

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. Sanction

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École à l'adresse http://www.enpq.qc.ca. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2016-2017.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016-2020

Orientation gouvernementale 1

Renforcer la gouvernance du développement durable dans l'administration publique

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique	1. Favoriser une gestion efficace des documents papier et électroniques	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020, dont minimalement une par année	1. Adoption d'un nouveau plan de classification 2. Début d'une tournée de formation pour le nouveau plan de classification 3. Début des travaux pour la mise en place d'un système de gestion des instances
	2. Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	1. Mise en ligne du *Guide des rapports* et abolition des formats papier et disque compact 2. Diminution du parc d'imprimantes
	3. Réaliser des activités visant une meilleure gestion du parc automobile et des déplacements des employés et clientèles de l'École	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	1. Augmentation du nombre de salles équipées de système de visioconférence 2. Mise en place d'un programme de gestion du parc automobile comprenant un suivi rigoureux des entretiens mécaniques
	4. Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement de locaux	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	1. Sensibilisation du personnel à l'importance de l'ergonomie et du confort dans leur poste de travail 2. Promotion du plan de gestion des matières résiduelles auprès du personnel et de la clientèle 3. Mise à jour de la *Politique sur les biens meubles excédentaires et les rebuts recyclables*
	5. Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique et du matériel électronique de l'organisation	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles :** Trois mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	1. Amélioration du ratio d'ordinateurs, de portables, d'imprimantes et de photocopieurs versus le nombre d'employés 2. Optimisation de l'utilisation des liens Internet lors des envois de masse par courriel

1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique (suite)	6. Poursuivre la mise en place de mesures de gestion écoresponsable des événements et des communications de l'organisation	**Indicateur :** Pourcentage d'événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables **Cibles** : 75 % des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	1. Planification de 80 % des événements en suivant les principes du Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables produit par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques 2. Utilisation écoresponsable d'objets promotionnels 3. Sensibilisation de la clientèle aux mesures mises en place pour favoriser la tenue d'un événement écoresponsable
	7. Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	**Indicateur :** Pourcentage d'acquisition faite de façon écoresponsable **Cibles** : 75 % d'acquisition faite de façon écoresponsable	1. Application à 70 % de la *Directive sur les contrats d'approvisionnement* qui a été mise à jour en 2015 en tenant compte des principes de développement durable
1.2 Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics	8. Élaborer et mettre en place un processus organisationnel appuyant la démarche de prise en compte des principes de développement durable	**Indicateur :** Mise en place d'un processus de prise en compte des principes de développement durable au sein de l'École **Cibles** : D'ici le 30 juin 2018	1. Utilisation du processus dans le cadre des travaux de la planification stratégique 2017-2021
1.5 Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial	9. Participation de l'École à la vie culturelle et au développement social de la région nicolétaine et du Québec	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles** : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	1. Participation de l'École à l'émission « La petite séduction » 2. Organisation de visites des infrastructures pour la communauté, en partenariat avec Tourisme Nicolet-Yamaska 3. Exposition d'œuvres d'art dans les divers pavillons de l'École
1.6 Coopérer aux niveaux national et international en matière de développement durable, en particulier avec la Francophonie	10. Soutenir les activités visant le partage d'expertise du domaine policier dans le cadre du réseau FRANCOPOL	**Indicateur :** Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertise **Cibles** : Trois activités ou processus mis en place, dont une avant le 30 juin 2017	1. Mise à jour en continu du site Internet FRANCOPOL 2. Coordination du comité FRANCOPOL portant sur la rédaction d'un *Guide sur les pratiques policières inspirantes en matière de lutte contre la radicalisation* 3. Participation des employés à divers congrès pour agir à titre de conférencier

Orientation gouvernementale 4

Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
4.1 Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences, particulièrement celles des personnes plus vulnérables	Faciliter l'accès en emploi à des policiers canadiens et des policiers autochtones sur le marché québécois	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles** : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	1. Mise en place d'un programme d'actualisation des compétences des diplômés

Orientation gouvernementale 5

Améliorer par la prévention la santé de la population

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
5.1 Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie 5.2 Agir pour que les milieux soient plus sains et sécuritaires	Contribuer à la promotion de la santé et sécurité du personnel	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles** : Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	1. Faciliter la réintégration des employés lors d'une absence prolongée du milieu de travail 2. Diverses propositions d'aménagement de temps de travail 3. Promotion du programme de sensibilisation pour contrer le harcèlement

Orientation gouvernementale 6

Assurer l'aménagement durable du territoire et soutenir le dynamisme des collectivités

Objectif gouvernemental	Action	Cibles et indicateurs	Résultats de l'année
6.2 Renforcer les capacités des collectivités dans le but de soutenir le dynamisme économique et social des territoires	Former des partenariats avec les organismes municipaux et scolaires	**Indicateur :** Nombre de mesures significatives mises en place **Cibles** : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	1. Partenariat de l'École avec la Ville de Nicolet pour le tournage de l'émission « La petite séduction » 2. Partenariat avec la Ville de Nicolet et le Centre de santé et de services sociaux de Bécancour-Nicolet-Yamaska au niveau de mesures d'urgence

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

École nationale de police
Québec